

# 目 次

---

はじめに	神田 道子 .....	1
------	-------------	---

## 第Ⅰ部 女性のキャリア形成の研究と複合キャリア

第1章 複合キャリアとは何か	神田 道子 .....	4
第2章 課題解決型実践的活動に結びつく学習プログラム	中野 洋恵 .....	12

## 第Ⅱ部 複合キャリア形成過程に関する研究

第1章 女性の複合キャリアにおける学習の意味	田中 雅文 .....	22
第2章 縫田曄子の複合キャリア形成過程	上村 千賀子 .....	31
第3章 田中里子にみる複合キャリアの形成過程	真橋 美智子 .....	43

## 第Ⅲ部 キャリア学習プログラム開発に関する実践的研究

第1章 女性のキャリア形成支援セミナー	飯島 絵理・野依 智子 …	54
第2章 女子学生のためのキャリア形成講座	中野 洋恵・越智 方美 …	78
第3章 4年制女子大学生対象キャリア形成支援セミナー	渡辺 美穂 .....	92
第4章 男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修	引間 紀江 .....	107
第5章 複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史：学習プログラム試案	森 未知 .....	120

## 第Ⅳ部 韓国調査

第1章 釜山女性リーダー1040プロジェクトを中心に	葛原 生子 .....	138
第2章 韓国両性平等教育振興院の研修プログラム	廣瀬 隆人 .....	149

---

## 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

### 1 アンケート調査

#### (1) 女性のキャリア形成と社会活動に関するアンケート調査

中野 洋恵 ..... 162

### 2 事例調査

#### (1) 分析の視点 —— 女性のライフプランニング

渡辺 三枝子 ..... 195

#### (2) 社会参画と女性のキャリア形成事例 ..... 198

◇韓国調査の資料 ..... 289

## はじめに

本報告書は日本学術振興会科学研究費の補助をうけて平成22年度から24年度の3年間にわたって行ってきた「女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究——複合キャリア形成過程とキャリア学習について」の成果である。

本研究では女性のキャリアを複合キャリア（職業キャリアと社会活動キャリアの複合）としてとらえ、生涯発達という、個人的側面と社会形成という社会的側面の両面から、その形成過程を実証的に明かにし、さらにその結果をふまえて、キャリア形成のための学習プログラムの開発に取組んだ実践的研究である。

複合キャリアという新しい概念を提起しているだけに、研究にあたってはその形成過程を実証的に明らかにするために、質問紙によるアンケート調査、複合キャリア人材についての事例研究、さらに先駆的女性の研究など、多様なアプローチを用いた。第Ⅰ部では研究メンバーが関ってこれまで行ってきたキャリア形成研究についてまとめ、さらにその発展として「複合キャリア」をおき、その意味及び研究課題を明らかにした。

本研究によって、これまでキャリアとしてとらえられなかった「社会活動キャリア」を顕在化（見える化）させたこと、生涯という時間軸のなかでの職業キャリアと社会活動キャリアの複合、さらに生涯の一定の時期におけるキャリアの複合、つまり空間軸における複合など、複合キャリアの内容が明らかになった。またキャリアの形成過程に作用する要因、複合キャリアの問題点など、新たな知見が得られた。

こうした複合キャリア形成過程研究によって、これまでキャリアとしてとらえられていなかった地域づくり・社会参画活動や、今後、重要になると考えられる高齢者の社会活動、さらにNPO活動など職業キャリアだけではとらえきれなかった活動をもキャリアとして、とらえることを可能にし、キャリア研究は広がりを持つことになるろう。

本研究ではこうした形成過程研究をふまえて、それらを、キャリア形成学習に活用し、学習プログラムを開発する実践的研究へと展開している。Ⅲはそのための実験であり、アクションリサーチの方法をとっている。2と3は短大生、大学生を対象にしたキャリア学習プログラムである。1と4は、地域形成人材の育成とキャリア形成を重ねた学習プログラムであり、人材育成という点から、多くの示唆を得た。

学習プログラム開発については、プログラムの構成、デザイン、学習方法などについてはメンバーによる実践的研究を蓄積してきており、本件はそれらの成果をふまえている。

本研究をふまえて今後、さらに複合キャリア形成に関する学習プログラム開発をつみ上げ、実践性を高めていくことが課題である。

本研究をすすめるにあたって多くの人のご協力とご支援をいただいた。アンケート調査に回答して下さった方々、インタビューに快く応じて下さった方々、また韓国の調査につ

いては、お忙しいところを時間をさいて下さった韓国両性平等教育振興院、梨花女子大学リーダーシップセンター、京畿道女性ビジョンセンターの先生方に心から御礼を申し上げます。

この研究を通して協働する関係ができたことは、本研究にたずさわった者にとって大きな喜びである。

平成25年3月

研究代表者 **神田 道子**

## 第 I 部

# 女性のキャリア形成の研究と複合キャリア

# 第1章 複合キャリアとは何か

神田 道子

## 1 複合キャリアとは

キャリアは、社会的役割活動、それによって位置づけられる社会的位置・地位の軌跡をいうが、これまでキャリアは職業のキャリアとイコールにとらえられてきた。これに対して複合キャリアは社会活動をキャリアに加え、職業キャリアと社会活動キャリアを構成要素とし、両者の複合の視点からキャリアをとらえる新しい概念である。

複合キャリアは、生涯にわたる時間軸と、その一定時点・場面という空間軸によってとらえ、二つの要素である職業キャリアと社会活動キャリアの両要素の構成状況、その相互関係を、そして時間軸では、変化・形成の過程を重視し、分析・解明する。また、社会と個人を結ぶキャリアの特質を発展的にとらえ、キャリアの機能として、社会的側面として社会への影響と、個人的側面として個人への影響を生涯発達の点からとらえ、さらにその相互関係を解明することを重視する。

## 2 今、複合キャリア概念を提示する意味

### キャリアの多様化

個人の社会的役割活動、その反映としての社会的位置・地位の軌跡であるキャリアは、これまで、イコール職業キャリアとしてとらえられてきたが、NPO活動など新たな社会活動は、職業と社会活動の垣根をあいまいなものにした。もちろん、これまでも消費者運動や労働組合運動などの事務局専従職員等は職業として位置づけられ、キャリアのなかに含めてとらえられてきた。だが、多様な社会活動、さらに多様な関わり方が広がるに従って、職業と社会活動の境界がしだいにあいまいな状況がみられるようになった。1998年の「NPO法」の制定は、さらにその傾向を拡大し、加速した。それらの活動を行う人をキャリアの視点からみたとき、職業キャリアという単一な概念ではとらえられなくなってきたのである。また、趣味、学習など私的な活動が社会活動へと発展していく状況もあり、こうしたことを、すべてを含むものとして「多様なキャリア」という捉え方がなされるようになった。それに大きく影響したのが文科省が設置した女性の多様なキャリアを支援するための懇談会による「多様なキャリアが社会を変える」第2次報告（「女性のキャリアと生涯学習の関わりから」平成15年10月）である。その後「多様なキャリア」は結婚、育児、教育・学習などのライフイベントを含めるところまで拡大解釈され、社会的役割としてのキャリアの意味が不明確になる傾向さえ生んでいる。

このように社会活動が多様化し、職業と社会活動の混合した活動が広がるというキャリアをめぐる実態の変化、さらに実態を拡大して捉える傾向が広がってきた中で、職業のみのキャリア概念からまさに多様なキャリア概念が提起されているのが現在である。

「複合キャリア」はこうした実態に対応した新たなキャリア概念である。多様化するキャリア概念のなかで「複合キャリア」の特徴は前述したように、キャリアを直接的な社会的役割—社会的地位・地位の軌跡とし、職業だけでなく社会活動をもキャリアとしてとらえ、この二つの複合としてキャリアをとらえる点である。学習・教育、趣味などの個人的な活動、結婚、出産などのライフイベント等はキャリアとしてはとらえず、キャリア形成に影響、関係する要因として位置づける。それは、かつて女性が子どもを産むことを社会的なものとして「国家的母性」などとして捉えられたことを考えると、私的領域と社会的・公的領域とを分けてとらえることが必要と考えるからである。私的領域を支え、関係する共通基盤としての社会的・公的領域というとらえ方である。個人の活動の軌跡には社会的活動と私的な活動があり、キャリアは前者の活動の軌跡ととらえる。子どもを産むことも、結婚することも社会的といえはいえなくはないが、そこまで拡大解釈すると生きていること自体、社会を形成し維持していくこととなり、あえてキャリア概念をたてる必要はなくなる。「キャリアの多様化」がいわれるなかで、今、ライフコースとキャリアパスとの差異が不明確になってきている。キャリアは個人の経験のうちの社会的役割—社会的地位・地位の軌跡という社会的側面であり、それを動的な側面としての役割活動面と、その静的な側面としての社会的地位・地位としてとらえる点にキャリアの特性がある。

### 「社会活動キャリア」の可視化

多様化するキャリアの変化を背景にしているのが「複合キャリア」であるが、これは、これまでの職業キャリアという単一のキャリアに対して、社会活動をキャリアに加え、キャリアを二つの構成要素によってとらえるのである。したがって、なぜ今、複合キャリアかの問いの第一は、なぜ今社会活動をキャリアととらえるのか、である。

これまでも職業以外の社会活動は存在した。存在したばかりでなく、社会形成に大きな役割を果たしてきた。これらの活動は、生活という視点に立ち生活を支える共通基盤である地域をつくる活動、消費者の立場からの活動、人権に関わる問題、子どもの問題などの社会的問題への取り組みとして行われてきた。これらの活動の多くは地域に密着した活動として、主婦である成人女性層が活動の担い手として大きな役割を果たしてきた。だが、社会的に重要な活動であるにもかかわらず、キャリアとしてはとらえられてこなかった。その背景には職業中心の社会システム、考え方の存在とともに主に女性が担ってきたために可視化されてこなかったのではなかったか。女性の場合、職業は個人としての活動として明確であるが、地域活動では特に主婦の場合、その社会的地位は夫によって規定される場合が多くみられ、個人としての社会的地位・地位が必ずしも明確にとらえられてこなかったことが影響していると考えられる。

しかし、こうした状況は変化し、個人としての立場で活動する女性が増加するにつれて、社会活動を個人の役割とするのとらえ方が少しずつ広がっていった。と同時にその活動は地域形成においてなくてはならないものとして重要性をまし、それを社会的にも認めるようになっていった。実際、パワーをもった女性が地域で多く見られるようになり、大きな役



割を担っていることが顕在化した。こうした状況の中で社会活動のキャリア化、そして「社会活動キャリア」を可視化する必要性が増していったとみている。

### 生涯にわたるキャリア把握

では、なぜ複合キャリアなのか、それは実態にもとづくものである。前述した多様化は、二つの要素の組合わせの多様化として現れている。一定の時点（空間軸）でのキャリアパターンをみると、職業キャリアと社会活動キャリアを同時並行的にすすめている人は多い。また、それぞれのキャリアの内容も多様である。

特に複合キャリアという把握が必要なのは、キャリアが生涯にわたる社会的役割の軌跡であることと関係している。生涯という視点（時間軸）からみると、これまでも女性は職業キャリアから社会活動キャリアへ、そして再就職して職業キャリアへというような多様なキャリアへの移行が見られた。つまり、長期的にみると、時間的経過にともなってキャリアが変化しており、複合キャリアを形成してきた。さらに高齢者の増加により職業キャリアから社会活動キャリアへの移行型や、職業キャリアと社会活動キャリアの両方を取り入れるという並立型が多くなっている。高齢社会においては、高齢者もまた社会的役割を担うことが期待されるとすれば、複合キャリアとなるだろう。つまり、生涯にわたるといふ長期的キャリア把握を基本視点にもち、かつ高齢社会への対応という社会的視点からも、そして高齢期の生き方という個人的視点からも、複合キャリアが、実践的にも意義をもっている。高齢期の生き方として、キャリア形成視点を取り入れると、それは「複合キャリア形成」となる。高齢社会の活性化は個々人の複合キャリア形成と平行して進むのではないだろうか。

### 社会・地域形成人材の育成

男女共同参画の推進は今日もなお依然として社会的課題である。とりわけ生活重視は社会的共通基盤としての地域社会の創生を課題としている。「個の尊重」がともすれば、自分中心・自分だけの尊重として定着し、孤立化が進んでいる現在、「自他の尊重関係」にもとづく地域社会形成が重要な社会的課題になってきている。それには男女がともに能力を発揮し、共同して社会形成に参画していく自他の尊重を基本におく男女共同参画の推進は不可欠である。そのための基本になるのが、参画する人材の育成であり、その人材育成と直結しているのがキャリア形成なのである。

職業キャリアは、個人としての能力発揮、経済的自立を重視し、職業社会の中でいかに有利にそれを行い、社会的地位を獲得していくかに傾斜する傾向がみられた。また、職業を通じて社会に参加はしても社会形成に参画するのは難しい状況がみられたが、職業キャリアをもつ女性の増加、そして男女共同参画の政策動向は、職業社会形成にも新しい波を生んでいる。女性の視点に立つ活動は、ワーク・ライフ・バランスの推進など社会的共通基盤形成の活動を広げている。

今、社会・地域形成は、国・地方公共団体にとっても、家族・個人にとっても重要課題である。それにはその担い手の育成が必要とされる。そうした社会的役割を担う社会人材の育成、エンパワーメントこそが基本的な課題なのである。社会活動キャリアを生きている人たちが実際に地域社会形成の活動を担っている。だが、経済的自立など多くの困難を



かかえており、問題は多いものの現状のなかで地域形成に参画する社会人材の育成は喫緊の課題である。問題を抱えつつも長期的な展望をもち、積極的にとりくみ活動をすすめる人材の育成が基本的課題である。

この社会人材の育成、エンパワーメントと深く関連するのが複合キャリアである。社会的課題を自分に引き寄せ、狭く限定された場の中での自分だけの経済的自立、能力発揮にとどまらず、自分にとっても必要な社会的共通基盤づくりという社会的課題を、自分自身の課題として取り込むのに有効なのが「複合キャリア」アプローチである。特に、成人を対象にした学習は地域づくり人材の育成には有用である。社会形成という社会的側面と、生涯発達という個人的側面の二側面を、しかも個人の生涯という視点で捉える複合キャリア・アプローチは、社会的要請と個人の発達の両者を長い時間的スパンでとらえ、関係づけるという特徴をもつ。

社会的側面が重視される人材育成において個人の生涯発達との相互関係を重視するということは、個人志向的傾向が強く、しかも自分重視として広く浸透している状況のなかでは、それが学習や活動のモチベーションになることが多い。自分にとってどれだけプラスがあるのかを重視する個人の意識の現状から出発することは重要である。個人への影響に加えて社会への影響の両面からのアプローチは社会活動を自分のこととしてとらえ、自分へのプラスを見出すことを可能にする。また、生涯発達という生涯学習と重なるこのアプローチは、自分自身の人間形成という点から受け入れやすい面をもつ。これらの点から見て、社会人材育成において複合キャリア形成アプローチは重要であり、有効性が高いと考える。

### 国立女性教育会館の中核となる社会・地域形成人材の育成支援と複合キャリア

国立女性教育会館は、教育・学習面から男女共同参画を推進することを役割とする生涯学習機関である。その中核をなすのが男女共同参画の視点にたって社会・地域形成をすすめる人材の育成、エンパワーメント（力量形成）である。これは、これまで継続して指導者研修として行われており、地域人材育成に大きな役割を果たしてきている。国内だけでなく、アジア太平洋地域の国の指導者のエンパワーメントにもとりくんできている。相談担当者、情報担当者等の研修事業にしても、また交流事業にしても人材育成・エンパワーメントという性格をもち、それが会館の大きな特徴であり、存在の重要な柱になっている。いわば人材育成、エンパワーメントは中核にある軸といってよい。それを生涯学習として行っているのが会館である。研修に参加した人たちが地域で活動した実践活動と研修のらせんの学習システムを開発するなど新たな方法を開発し、実際に、地域人材の育成を支援してきている。

男女共同参画を推進する社会・地域人材の育成は公共性を前提にしており、国立女性教育会館は、公共性をもち、公正、効率性を特徴とする独立行政法人の制度がよく機能している例といえる。

社会的側面と個人的側面をつなぎ、しかも生涯の視点を持った社会・地域形成人材を育成、エンパワーメントを支援することは会館が生涯学習機関としての特徴を明確にすることでもある。加えて、キャリア形成アプローチによる人材育成支援では、すでに研究上の蓄積があり、現在も研究をすすめていること、キャリア形成という点からの先駆的女性の

アーカイブ史資料の蓄積、研修、交流事業など、すでにその方向で歩んでいるのが国立女性教育会館であり、国にとっても地域社会にとっても男女共同参画をすすめるのに重要な役割を担っている。その重要な役割である社会人材育成を具体的に進めていくのが、複合キャリア・アプローチなのである。

### 3 必要とされる研究課題

#### 複合キャリア研究の基本的な視点

複合キャリアは多様化、融合化など変化しているキャリアの実態を把握する、いわば実態変化に対応した概念であり、とらえ方である。

そこで重要な点は、主として女性が行ってきた社会活動を可視化し、これらの活動の社会的役割としての意味を明確にするという意味をもっている。これは女性を研究対象として可視化するという「女性学」につらなる視点にたつ概念でもあり、男女平等、さらに男女共同参画という平等化への道につながっている。

社会活動をキャリアとしてとらえるという「複合キャリア」概念は、単に女性の社会的評価、地位の向上として意味を持つだけでなく、地域社会形成、高齢社会への対応、さらに男性のキャリア形成等の実践的課題に対応するものであり、実践に直結する内容が求められる概念であり、とらえ方なのである。

これらは、複合キャリア研究の基本的視点に結びつく。それは一つにはキャリア実態の変化を把握し、明らかにする視点である。第二は、女性問題、男女共同参画の視点である。第一の実態の変化もまた、この第二の視点にたつ把握であり、その点では分析の方向軸が明確であるということでもある。第三には、単に複合キャリアの分析にとどまらず、実践課題に対応できる、実践性の視点である。

そこで複合キャリア研究は、実践との距離によって実践と直接結びつく研究とその基礎となる研究の両者が必要とされる。以下で、現時点で必要とされる具体的研究課題をあげる。

#### 複合キャリアの実態と問題・課題把握に関する研究

実態の解明にはまず現在の時点での複合キャリアの内実を明らかにする必要がある。そのために職業キャリアと社会活動キャリアの二要素の複合のしかたを解明する必要がある。その上で現状におけるキャリア形成活動の実態と問題を明らかにすること、そして問題の分析によって、現状におけるキャリア形成の課題を明示することである。

社会活動キャリアについては、その社会的役割、社会的地位等、基本になることの解明も十分とはいえない状況にあり、研究課題は山積している。

年齢、ライフステージ、性別、世代などによる実態把握分析が必要である。現状把握の年齢別分析によって、社会的な意味での時間的変化の把握に結びつくことになろう。

またライフコース要因の影響も大きいとみられ、ライフステージとの関連などは基本になる研究課題である。

#### 複合キャリアの形成過程に関する研究

現時点での実態、問題把握と同時に形成過程の解明・分析が必要になる。形成過程は教

育・学習等の個人要因、家族要因等のほかに、男女共同参画に関わる時代的社会状況要因が共通基盤として影響する。共通の時代状況を前提においた上で、個別要因を明らかにする必要がある。戦前社会という性差別を基本においた社会の中でキャリアを形成した女性の研究は、そうした歴史的社会基盤との関係で形成過程を明らかにする研究として重要である。

この過程研究においては、社会状況との関係を基本において具体的にその過程を明らかにしていく必要があり、「きっかけ」「困難」「その乗り越え」などのキャリア発達という視点からの解明と、それを支援し促進した要因分析、人間関係要因、学習要因等との関わりを明らかにすることは、実践研究として不可欠である。これらの過程分析には事例研究が必要になる。

### 複合キャリアの社会的影響、個人的影響そして相互関係に関する研究

キャリアは前述したように個人と社会を結ぶ機能をもっており、そこに焦点化した研究が必要とされる。社会的影響と個人的影響との関連の視点からの分析である。特に、キャリア形成が男女共同参画の推進にどのように影響したかは、社会的にみても大きな課題である。同時にそれが個人としての成長、発達に結びついていることが、地域活動への参画の誘因としても大きい。この相互関係がプラスに展開し、発展していく過程、そこに影響する要因や社会条件等を明らかにすることは実践という点から是非必要である。

生涯学習の重要性は明らかではあるが、それが個人的側面に偏りがちな傾向がみられ、社会形成に結びつきにくい状況が広がっている。高齢社会はそれに拍車をかけ、趣味的な学習や活動に結びつく傾向がみられ、地域社会形成、社会参画とは距離をおいた生涯学習として受け入れられている傾向がよいなかでは、特に相互関係の分析が重要になる。社会的役割活動としてのキャリア形成が個人の生涯発達に結びつく実態、その関係にプラスに作用する要因や要件を明らかにすることは、生涯学習という点からも社会参画という点からも重要な研究課題である。

上にあげた研究は、複合キャリア研究において基礎的位置を占める。多様な対象についての知をつみあげることが、実践への有効性を高めることにつながる。

### 社会・地域形成人材についてのキャリア研究

上にあげた研究は、複合キャリア研究の基礎部分をなすものであり、研究をつみあげていく必要があるが直接、実践に結びつく研究として今、求められているのは、社会・地域形成人材の育成、エンパワーメントという実践課題に対応した研究である。実践的研究としての基礎部分は単に多様な層について実態、形成過程を解明していくだけではなく、実践課題に関わる解明が必要となる。それが地域活動やNPO活動のリーダーの形成過程の解明に結びつき、そこでプラスにあるいはマイナスに作用している要因を明らかにすることは、人材育成の推進という実践にとって欠かせない。特に国立女性教育会館の研究は会館の役割という点からも、この視点からの研究に力点をおく必要があり、それを通して、前述の一般的な意味での複合キャリア研究の基礎的研究部分の蓄積に寄与することになる。



### キャリア学習・教育実践のためのプログラム開発に関する研究

キャリア形成に直接、結びつくのが学習・教育であり、そのための学習・教育プログラムの開発は実践研究として欠かせない。前述した基礎的研究も一人ひとりのキャリア形成に、より効率的・意図的に結びついていくのも学習を通してであり、明確な目的、方法、内容をもつプログラム開発は実践に直結した研究という性格をもつ。

学習プログラム開発研究は教育・学習の実践の中で行われ、さらに実践の分析、結果についての検討など一連の流れを必要とする過程を持つ。その点で学習現場でのアクションリサーチ、参与観察等の研究方法をとることになる。

実践的課題という点から学習プログラム開発研究として重視されるのが、社会・地域形成人材の育成であり、そのための学習プログラムの開発である。会館における基本課題であることは、すでに述べた通りである。したがって人材育成、エンパワーメントのためのプログラム開発は研修実践の基礎としてこれまでも取り組んできている。筆者は学習目標課題という点から、その構成要素をA意識・視点の形成等の基点・基軸の形成、B①実態・課題把握、B②課題解決の方向、過程の把握（2011年12月修正加筆）、C問題解決・実践力の形成、D省察力、協働力等の共通基盤の形成においた（「男女共同参画時代の女性人材育成—社会的背景と学習課題」『NWEC実践研究』第1号、12頁）。また、会館では目的、方法を示したプログラムデザインの作成もすでに行っており、研修、交流事業の企画・実施にあたっては必須になってきている。今後はさらに複合キャリア形成という点からの学習プログラム開発が必要とされる。

この社会・地域形成人材の育成、エンパワーメントのための学習プログラム開発と並んで教育・学習実践のために必要度の高いのが、キャリア形成において節目になる時点での学習に必要な学習プログラム開発である。大学卒業—就職という節目は、大学などでもキャリア教育として行っているが、これら教育プログラムについて、さらに生涯を視野に入れた上で長期的視点、就職という短期的の視点を取りいれた時間軸にたつキャリア形成を支援するプログラム開発研究が必要であろう。これについてはⅢのプログラム開発の各章に実践例が報告されている。

また、定年退職後のキャリア形成は、特に男性の場合には課題として大きい。高齢社会を、そして自分の高齢期を見据え、キャリア形成を支援できるプログラム開発研究が求められている。

### キャリア学習・教育推進システムの開発に関する研究

キャリア教育・学習実践にはプログラム開発は必須であるが、実践を推進していくシステム形成が必要であり、それに関する開発研究は今後の課題である。大学では、研究システム、教育システム、就活システム等の連携など、システム開発という面をもって実践の取組みが進められている傾向がみられる。だが、これらのシステムについては、情報提供、情報交換というレベルにあり、研究としてのレベルにいたっていないのが現状である。

しかし、キャリア形成を実践として進めていくには、有効性の高いシステムについて提案し形成していくことが望まれる。学習プログラムに傾斜すると、そのプログラムのみがとりあげられ、学習の場はどこでもよいということにもなりかねない。大学の場合は、教育、研究の場として、社会的に認められており、長い歴史のなかでそのシステムがつくら

れてきている。したがって、施設とそこでの教育とが切りはなされてとらえられることはない。それに対して、社会教育は、研究的にも学習プログラム開発に重点がおかれている傾向があり、それが学習施設や研究等の位置のあいまいさにもつながっている。より実践性が要求される社会教育においては、学習プログラム開発と同時にそれが実践的に有効に働くシステムについて検討することが早急の課題である。

学習プログラム、システムについても、研究としての取組みが不十分である。経験による取組みだけでは、広がり・継続性に欠ける。実践性を重視し、それに対応するためには研究の積み重ねが必要であるのはいうまでもない。学習プログラム開発研究は、ようやく緒についたところである。システム研究については、まだ経験交流の段階にある。特に、社会教育ではこの視点が欠けており、それが組織・機関としての不安定さにもつながっている。システム開発研究の重要性を指摘しておきたい。

\*本章は『NWECC実践研究』第2号（2012年）から転載した。

## 第2章 課題解決型実践的活動に結びつく 学習プログラム

国立女性教育会館におけるキャリア調査研究、実験プログラムから

中野 洋恵

### 1 はじめに

現在、国立女性教育会館では課題解決型実践活動に結びつく研修事業として、多様な女性のキャリア形成を支援することを目的とする「女性のキャリア形成支援推進研修」を実施している。この研修は喫緊の課題を担当する指導者に対する先駆的研修と位置づけられている。プログラムの中には「社会活動キャリア支援」のコースを設定して地域の課題解決のための事業（学習）計画案を作成する、そして地域に帰った後の実践活動に結びつくことを視野に入れている。したがって地域の実践活動を進めていく人、地域の人材作りに役立つことを目的としている研修であるといえる。この研修は、これまで会館が実施してきた調査研究の成果と研修事業の蓄積から得られた知見をもとに成り立っている。

平成23年12月に出された「第3次男女共同参画基本計画」では「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画」が重点分野の1つに取り上げられている。『『地域』（地域コミュニティ）は、家庭とともに人々にとって最も身近な暮らしの場であり、そこでの男女共同参画の推進は、男女共同参画社会の実現にとって重要』であり、高齢化・過疎化の進行、人間関係の希薄化や単身世帯の増加等の様々な変化の中で「男女共同参画についての意識啓発をさらに進めるとともに、課題解決型実践的活動への移行を推進する」ことが求められている。

平成16年度から国立女性教育会館で実施されている女性のキャリアに関する研修は、第3次男女共同参画基本計画の課題を先取りして実施する、いわば先駆的な研修事業であったことができる。

本稿では会館のキャリアに関わる研修が、どのような蓄積のもとに企画され、その充実が図られてきたのか、これまで実施された調査研究の変遷を明確にすることから考えてみたい。

### 2 多様なキャリアに対応した調査研究の実施

#### 「女性の学習関心と学習行動に関する国際比較研究」

会館が「キャリア」を「職業」だけではなく広い意味で捉え、事業化するようになったのは、平成14年11月に文部科学省が発足させた「女性の多様なキャリアを支援するための



懇談会」が「多様なキャリア」という概念を提示して以降である。懇談会ではこれからの社会は「一人ひとりが個性や能力を発揮して様々な分野に参画」し、「柔軟で活力に満ちた社会を創造すること」が求められているが、現実には「経済的価値と結びついた職業生活の面が『見える価値』として評価され、家庭生活、地域活動、学習等の経済的価値と結びつきにくい活動は『見えない価値』として評価されにくい状況」にあると認識されている。そして、これからの社会は「『見える価値』と『見えない価値』の双方の垣根が無くなること」が必要で、そのことによって「多様な生活歴を持った個人の層が増え、社会への参加や貢献度が多元的に深まり、様々な価値観を持つ個人の活躍できる場が広がる」という方向性が示されている。そしてキャリアを職業だけに限定するものではなく、様々な経験を「多様なキャリア」として包括的に捉え、次のように指摘をしている。「『見えない価値』も含んだ多様なキャリアを持つ人を後押しする転換措置として、個人の主体的な学習や活動を支え、その成果を社会で適切に評価し、様々な形で活用できるような新しい仕組み、すなわち、生涯学習システムの構築が求められている」と。結婚や出産によって職業上のキャリアを中断することが多かった日本の女性は、企業内でも教育を受ける機会は男性よりも少ないため、生涯学習は女性が人生の中でキャリア形成を考えるとときに大きな意味を持っている。

会館にとって「女性と生涯学習」は重要なテーマであり、文部科学省の懇談会が開催される以前から継続して調査研究が進められてきた。平成13年度から16年度にかけて実施された「女性の学習関心と学習行動に関する国際比較研究」はその中心をなすもので、生涯学習と女性のエンパワーメントに関する研究として一定の成果を上げている。

この研究はノルウェー、韓国、アメリカ、日本の4ヵ国を対象に、生涯学習がどのように女性のエンパワーメントに資するかを、国際比較によって明らかにすることを目的としている。各国の生涯学習機関で講座を受講している男女を対象に、現在の学習活動の目的・動機、学習する上での障害と支援、それが学習の成果に与える影響等を質問紙調査とヒアリング調査で、各国の生涯学習の特徴を明示した。各国の特徴として、アメリカはより上位のポジションを得るためという「キャリアアップ型」、ノルウェーは現在のポジションに必要な技能を得るための「能力開発型」、日本と韓国は自己啓発や人間関係など幅広い意味での人間教育を含む「マインドアップ型」に類型される。そして日本の場合には生涯学習によって「考える力が向上した」「自分に自信がついた」など自分自身に関する成果が得られてはいるものの、学んだことが職業に結びつかない、学んだことを活かす仕組みがないことを問題点として指摘している（大槻 2005）。

### 「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」

国際比較調査から出された問題の解決策を見出すために、平成15年～17年度にかけて「生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究」を実施した。この研究は学習の結果を具体的活動に結びつけた女性を対象に事例調査をもとに分析し、出口につながる学習について考察したものである。タイトルに「女性のキャリア」という言葉が入ったのは前述の文部科学省の「多様なキャリア」概念に対応している。

平成16年度は生涯学習との関わりをきっかけとして様々な分野で活躍している女性を対象にインタビュー調査を行った。受講した生涯学習を再就職講座、簿記・パソコン講座、

表1 女性のキャリア形成支援

年	文部科学省	国立女性教育会館		
		研修事業調査	研究事業	
平成13年度				女性の学習関心と学習行動に関する国際比較調査
平成14年度	女性の多様なキャリアを支援するための懇談会 (平成15年8月まで)			
	「多様なキャリアが社会を変える」第1次報告(女性研究者への支援)			
平成15年度	「多様なキャリアが社会を変える」第2次報告(女性のキャリアと生涯学習の関わりから)		生涯学習の活用と女性のキャリア形成に関する調査研究	
平成16年度	女性のキャリア形成支援プラン	キャリア形成支援推進セミナー		
平成17年度				プログラム基盤研究
平成18年度		女性のキャリア形成支援推進研修	女性のキャリア形成支援サイトの公開	
			女性のキャリア形成のためのプログラムに関する調査研究	女性関連施設に関する調査研究
平成19年度				
平成20年度				学習・研修プログラム開発
平成21年度	女性のライフプランニング支援総合推進事業			
平成22年度			経済的自立につながる女性の課題解決型地域活動に関する調査研究	
平成23年度		男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修	地域課題の解決と女性の経済的自立に関する調査研究及びプログラム開発	
平成24年度	男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業			

日本語教師養成講座、保育者養成講座といった資格に結びつく「スキルアップ」型講座と、女性問題講座、女性の生き方講座などの直接資格には結びつかないが自分自身を考える国際比較調査から抽出された「マインドアップ」型講座に分類し、どのように学習を成果に結びつけたかを分析した。その結果、①スキルアップ講座の受講から資格を取得しキャリア形成に結びついた、②スキルアップ講座内容が直接キャリアアップには結びつかなかったが、講座をきっかけに得た情報や人的ネットワークがキャリア形成に結びついた、③マインドアップ講座の受講でネットワークができ、社会活動へ発展することによってキャリア形成に結びついた、④マインドアップ講座の受講がすでにもっているキャリアプランに自信を得てキャリア形成に結びつけた、という4つのパターンが見られた。そして学習内容による「スキルアップ」と学習者のネットワーク形成がキャリア形成につながる効果があることが明示された。この20人の事例はブックレット『生涯学習をキャリア形成に生かした女性たち』にまとめられている。

また、平成16年度は、様々な分野のNPOで活躍している女性21人にインタビュー調査を実施し、その成果をブックレット『キャリア形成にNPO活動を生かした女性たち』としてまとめた。

#### 『女性のキャリア形成のためのプログラムに関する調査研究』

調査研究の成果としてまとめられたキャリア形成の事例、そして作成されたブックレットをキャリア支援のプログラムの中でいかに活用するかを考察するために実施したのが平成18～19年度『女性のキャリア形成のためのプログラムに関する調査研究』である。ブックレットや事例を活用し実験プログラムを試みた。その結果、3つの活用方法、「事例提示型」「キャリア回顧・展望型」「事例分析型」が提案された。

「事例提示型」とは、最も直接的な活用方法であり、ロールモデル自身にプログラムの講師と事例提供者として講座の参加者に自らの経験、キャリア形成のプロセスを語ってもらう。参加者と直接に対話できることはインパクトが大きく、参加者が今後の具体的な目標を描く上で効果的な方法である。インパクトが大きいだけにロールモデルの経験に引きずられる可能性が大きいので、講座の目的に適した事例報告者を探すことがポイントとなる。

「キャリア回顧・展望型」は、ロールモデルそのものを活用するのではなく、事例を参考に自らのキャリアにつながる経験や学習を振り返ったり、今後を展望する作業をする方法である。自分の経験を言葉にしたり記述することで、現状だけでなくこれまでの経験から自分にどのような経験や能力があるかを見つめることによって、自信を得ることができる。しかしこれまでの経験がすべて自信に簡単につながるものだとは限らない。マイナスの経験も自分に対する意味を考えながら言語化するには時間が必要だし、痛みをともなうこともある。また、それを講座に参加している他者と共有するためには、講座の参加者とおしの信頼関係ができていなければならない。学習支援者の力量が求められる。

「事例分析型」は、キャリア形成のブックレットを教材として個人、またはグループで分析する方法である。ロールモデルになる人が講座に参加することが難しい場合や、キャリア回顧・展望型の前段階として効果的である。しかし事例の細部にこだわったり、自分と考え方が異なると批判的になる場合もある。どのような視点で分析するのかを、事前に

計画しておくことが必要である。

ロールモデルを学習としての3パターンで示しているが、どのパターンを採用したにしても、企画者がプログラムの趣旨を理解していることが必要であり、実際の学習支援の場においても個人・グループ作業のプロセスを丁寧に支援することが欠かせない。企画、学習支援者の力量形成が重要であることが指摘されている（羽田野 2007）。

### 全体のプログラムをデザインする

3つのロールモデルの活用方法が提示されたが、ロールモデル分析は全体プログラムの一部であり、全体のプログラムの目的を明確にした上でどのように位置づけるか、全体のプログラムデザインが重要である

会館では「学習実践の現状をみると、目標・目的は提示されているものの、個別的、部分的傾向が強く、総合的、全体的目標の中での個別目標の位置、把握が充分なされていないことが多い」という問題認識から「組織化された学習」を可能にするプログラムデザインの構築に着手した。そのためにプログラム基盤研究会を組織し、会館のこれまでの研修を分析し、キャリアに関する調査研究をはじめとする調査研究の成果を生かしたプログラムについて検討した。課題解決につなげるためには「個人志向的『自分限定的』な学習が広がり、学習が必ずしも男女共同参画社会を形成していくことと結びついていない」現状においては「個人と社会をつなぐ学習をめざし、『社会に参画する力をつけること』を支援する」ことが不可欠であり、目標として設定された。プログラムを構成する要素を「男女共同参画意識の醸成」「実態把握力」「実践力」の3点から捉え、このトライアングルがスパイラルに繰り返されていくことが「課題解決のプロセス」とされる。

第1の「男女共同参画意識の醸成」のための学習とは、「社会的歴史的広がりの中で自分の『立ち位置』を認識し、男女共同参画の視点を形成する」学習である。そのために過去から現在にいたる女性の社会的位置を確認し「自らの社会的役割の意味を把握する」、そして男女共同参画の理解は単に知識だけではなく、「参画」という行動へのモチベーションに発展していくためには自分自身の日常生活や身近な地域の課題と結びつけることの必要性を指摘している。

第2の「実態把握力」は男女共同参画の視点に立って地域の実態の把握、政策や活動の取り組みの進捗状況を把握する力である。地域の実態を他の地域や日本全国と比較する、あるいは世界と比較することによって空間的に相対化して捉える、またこれまでの経年変化を追うことによって歴史的に見る、つまり実態を空間軸と時間軸の交差から把握することが必要とされる。こうした客観的な実態把握をもとに課題を明確化するというプロセスが提示された。

第3の「実践力」は「男女共同参画意識の醸成」と「実態把握力」を身につけた上で社会参画するための行動や活動を効果的に行う力である。企画力、情報収集力、表現能力、連携・共同する人間関係力等を含んでいる。

これら3つの構成要素ごとに大目標、中目標、小目標をたてそれに応じた内容、学習方法、教材、講師、時間等からプログラムを組み立てることによってプログラムデザインが作成される（神田 2011）。



### 社会活動への注目

地域の課題解決型実践活動に結びつく学習を進めるためのキーとなる概念の1つが「社会活動キャリア」である。これまでの調査研究においても、前述の文部科学省の「多様なキャリア」でも、「職業キャリア」だけではなく「社会活動」もキャリアとされるが、会館では、個人の生活、活動を私的領域と社会的公的領域に分けて、「社会活動キャリア」を社会的・公的活動の軌跡として捉えた。「多様なキャリア」概念では、子どもを産むこと、結婚することというライフイベント、私的な経験までに広げる考え方もあるが、会館の「社会活動キャリア」は社会的・公的領域に限定している。例えば子どもを産んで育てることは「社会活動キャリア」ではないが、子育てに関わる地域活動やPTA活動は、「社会活動キャリア」になる。

「社会活動キャリア」によって、これまで実際に社会活動として存在し、成人女性によって地域課題の解決のために大きな役割を持っていたにもかかわらず、職業中心の社会システムの中では可視化されなかった活動を捉えることができるようになった。

さらに「社会活動キャリア」は個人的な側面として捉えられる「キャリア」を社会に結びつけることが意図されている。そして「社会活動キャリア」と「職業キャリア」から女性の人生の経験の積み重ねを捉えることを試みた。

会館では「社会活動キャリア」を、これまでのプログラム基盤研究で明示されたプログラムデザインに活用し、「社会活動キャリア」の可視化から具体的な地域の課題解決を目指す実践につながるプログラムを実験的に実施した。それが平成20年度に実施された「連携・協働を推進しつつ、地域に参画する人材が育つ」ための学習プログラムの開発である。この実験的なプログラムは、千葉県、埼玉県、静岡県で地域内での連携を進めるために、女性関連施設職員、男女共同参画行政担当者、地域の女性リーダーを対象として実施された。プログラムの詳細は『報告書』と『NWEC実践研究』第1号に示されている。基盤研究で開発されたプログラムデザインに沿って、男女共同参画意識の醸成のための基礎的な講義、男女共同参画の実態を把握・分析するために情報を活用した実態把握として国立女性教育会館の女性情報ポータル、データベースの活用、男女共同参画統計のワークショップ、地域の課題を出し合うディスカッション、社会活動キャリアの分析が行われた。その上で実践力をつけるために出し合った地域の問題を、緊急性、必要性、実現可能性から絞り込んで課題を明確にするワークショップが行われ、最後に、地域の課題解決（地域づくり）に参画する女性人材が育つための具体的な事業計画（目的、対象、内容、予測される地域社会への影響、予測される個人への影響を具体的に記述する）を作成した。

この実験プログラムで男女共同参画統計の分析シート、社会活動キャリア分析のためのワークシート、事業計画づくりのためのワークシートが開発されたが、それはその後の会館の主催事業、キャリア研修、短期大学との連携プログラム等でも目的と対象とにあわせてカスタマイズされながら活用されている。

## 3 国立女性教育会館の研修事業

キャリアに関わる研修は、平成16年度から文部科学省の懇談会に対応する形で開始された。平成16～17年度は教員、指導主事、女性関連施設職員を対象とする「キャリア形成

支援推進セミナー」、平成18～22年度は対象を女性関連施設職員、大学・短大等の就職・進路指導、相談等に関わる教職員、女性団体・グループ・NPO等リーダーを対象とする「女性のキャリア形成支援推進研修」、平成23年度からは女性関連施設・社会教育施設職員、団体・グループ・NPO等のメンバー、大学等のキャリア教育担当職員を対象とする「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」と対象者を検討しつつ、名称も変えながら継続して実施している。

研修期間は2泊3日で変わっていないが、初期のプログラムは、基本となる講義、関連する施策説明、分科会による取組み事例をもとにした話し合い、シンポジウムやパネルディスカッションなど知識習得を中心として構成されていた。平成18年度からは基盤研究によって開発されたプログラムデザインに沿って見直され、基礎的な講義を踏まえた上で、ディスカッションの時間をとる、ワークシートを活用したワークショップに重点を置くなど改善が続けられている。平成23年度のプログラムは講義「社会の変化とキャリア形成の必要性 男女共同参画の視点から」、施策説明、インタビュー形式の事例報告、課題整理のためのディスカッション、事業計画案作りのコース別ワークショップ、全体会という流れで実施された（引間・佐國 2012）。

キャリア分析のワークシートも「社会活動キャリア」と「職業キャリア」に影響を及ぼした要因や困難、困難を乗り越えた支援を分析するシートや、キャリアの積み重ねを時系列に追いかけることによって何が「ターニングポイント」になったのか、そしてそれは日本社会の変化とどのように関わっているかを分析するシートなど、目的に応じていくつかのワークシートが開発され、その改良が続けられている。

## 4 今後の課題

以上のように国立女性教育会館では、調査研究の成果を研修に活かしながら、そして研修から見出された課題を調査研究に結びつけながら、「社会活動キャリア」を軸として地域の課題解決の人材育成のための事業を展開しており、一定の成果を上げることができたといえるだろう。この蓄積の中からあらたな課題も見えてきた。

まず第1に、「社会活動キャリア」という概念の再構築が求められていることである。「社会活動キャリア」は「職業キャリア」に対峙する概念で、「職業キャリア」が個人的志向が強く経済的自立の度合いも高い。それに比して「社会活動キャリア」は個人的志向よりも社会志向が強く、経済的自立を重視しないと捉えられていた。しかしNPO法人やソーシャルビジネスが地域の課題解決を担う取組みをするようになる中で、「社会活動キャリア」を経済的側面から捉え直すことが必要となってきた。例えば「職業キャリア」と「社会活動キャリア」両方の面を併せ持つNPO法人の経営を「融合型複合キャリア」と再定義している（田中 2012）。

しかしNPO活動に関する問題点も指摘されている。NPO法人で働く人の給与が低いことから、NPOで働くことができるのは「別のところに職業を持ちそれで生計を立てている人、配偶者や家族の別の者の稼ぎで生計を立てられる人、定年退職して生活に困らないだけの貯金を持ち年金ももらっている人、あるいは親に学費、生活費の面倒を見てもらっている学生ぐらい」という指摘もあり、経済的には夫に依存している女性の新しい役割分



担の固定化をもたらすという見方もできる（矢口 2005）。

さらに、ケア領域に女性たちのNPO法人が多いことは「子育て期以降に社会参加をして生きがいのある人生を送りたいと願う一般的な主婦層の内面的なニーズに合致しやすい」ことから「活動する女性たちを安価なケアワーカーに押しとどめないための歯止めが必要である」ことが指摘されている（国広 2005）。

「経済的自立」というファクターを入れると「社会活動キャリア」がどのように再構築できるのか。現在国立女性教育会館では「地域課題の解決と女性の経済的自立に関する調査研究及びプログラム開発」が進められているので、その分析を待ちたい。

第2は、「意思決定への参画」である。プログラム基盤研究で出された男女共同参画の視点の行動の要件として「機関等での意思決定、方針決定への男女共同参画の取組み」が挙げられている。女性たちが地域課題解決のために学習を積み重ね、それが実践に実を結ぶようになりつつある。そしてそれが「見える」ようになってきた。しかし地域の課題解決の方向性、方策を決定する場への女性の参画は依然として少ないのが現状である。2011年3月11日に発生した東日本大震災においても震災直後の対応、復興の段階になっても意思決定の場に女性が少ないことが様々な問題を生じさせていることが指摘されている。避難所のリーダーに女性がいないことが女性のニーズを後回しにされたこと、復興にも女性の声が反映されずお金になる仕事は男性に配分され、女性は無償労働を余儀なくされていること、女性に対する暴力が起きてもそれが隠蔽されてしまうことなど多くの問題が報告されている。地域の意思決定に女性が参画することは急務である。では、地域の課題解決の意思決定に女性が参画するためにはどのような力が必要なのか、そしてその力をつけるためにはどのような学習が必要なのだろうか。課題分析のもとに学習内容と方法を明らかにすることが求められる。

以上の2つの課題とも関わる問題としては、実践活動の中で見出された課題をどのように解決していくのか、そのプロセス、学習の循環の仕組みをどのように構築していくかが第3の課題である。

学習プログラムの基盤研究の中でも、課題解決型実践に結びつく学習プログラムはそれだけで終わるのではなく学習の成果が実践につながり、実践の中で顕在化したあらたな課題（例えば経済的自立、意思決定への参画など）に対応した学習へとつながっていく。これはスパイラルにつながる学習や循環型学習と言われる。こうした学習の必要性はこれまでも指摘されてきた。平成20年2月19日に出された中央審議会答申「新しい時代を切り拓く生涯学習の振興方策について 知の循環型社会の構築を目指して」の中でも「各個人が学習したことにより得られる様々な経験や知識等の『知』が社会の中で『循環』し、それがさらなる『創造』を生み出すことにより、社会全体が発展していく持続可能なシステムが社会の中に構築」することが必要であるとされている。

しかし現実にはその仕組みができていないために、出口の見えない学習プログラムにとどまっていたり、学習後、社会活動に踏み出しても日々の忙しさに追われ疲弊してしまうこともある。

会館では「循環」することを意図して平成24年度の研修の中に、前年度の研修の参加者がその後の活動と成果や課題を報告する分科会を設定する、参加者が地域に戻ったときにスムーズに活動できるように25年度（次年度に続く）の地域の研修を支援する等の方法を

取り入れたプログラムが企画されている。学習を循環させるための具体的な方策が検討されるべきであり、その際、継続的に支援する人が重要となる。循環型の学習を組み立て、プログラムを運営し、それを実践に結びつけ循環させていくという総合的な学習をプロデュースする人材の育成が不可欠であることは言うまでもない。

### 参考文献

- 大概奈巳 2005「学習機関別に見た日本の生涯学習の特徴—女性の学習関心と学習行動に関する国際比較調査から」『研究紀要第9号』国立女性教育会館
- 矢口悦子 2005「NPOで「働くこと」と女性のキャリア形成」『女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書』国立女性教育会館
- 国広陽子 2005「女性の職業と活動キャリア」『女性のキャリア形成とNPO活動に関する調査研究報告書』国立女性教育会館
- 羽田野慶子 2007「女性のキャリア形成に関する調査研究」『研究ジャーナル 第11号』国立女性教育会館
- 国立女性教育会館 2009『連携・協働を推進しつつ、地域づくりに参画する人材が育つために』
- 神田道子 2011「男女共同参画時代の女性人材育成」『NWEC実践研究第1号』国立女性教育会館
- 神田道子 2012「複合キャリアとは何か」『NWEC実践研究第2号』国立女性教育会館
- 田中雅文 2012「女性の複合キャリアにおける学習の意味」『NWEC実践研究第2号』国立女性教育会館
- 引間紀江・佐國勝 2012「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」『NWEC実践研究第2号』国立女性教育会館

\*本章は『NWEC実践研究』第3号（2013年）から転載した。

## 第Ⅱ部

### 複合キャリア形成過程に関する研究

# 第1章 女性の複合キャリアにおける学習の意味

## NPOリーダーの事例分析を通して

田中 雅文

### 1 はじめに — 研究の目的 —

職業のみならず、ボランティア活動や市民活動などの社会活動で活躍する女性が増えている。そのような時代背景をふまえるならば、職業キャリアと社会活動キャリアが複合体となったキャリア、いわば複合キャリアという概念が重要である。これには、いくつかのタイプを設定することができる。職業と社会活動を併行して行っている場合は同時併行型、職業から社会活動に移行するかその逆の場合は移行型、職業と社会活動を行ったり来たりするのは循環型と呼ぶことができる。さらに、収益をめざして自ら職業としても取り組むような社会活動（社会的企業の経営など）は、いわば融合型と呼んでもよい。本研究では、社会的企業が注目される現代社会の状況をふまえ、融合型の複合キャリアに着目する。

ところで、当然のことながら、キャリア形成の進展に対しては、本人の意識や力量が大きく影響する。それらを後押しするのは学習である。学ぶことによって意識が変わり、力量が向上するからである。

以上の問題意識をふまえ、本研究は社会的企業としてのNPO法人の女性経営者（以下、女性NPOリーダー）を対象として、その複合キャリアの形成過程における学習の実態と影響を分析し、複合キャリアにおける学習の意味を考察するものである。

### 2 学習をとらえる視点

一般に我々は、知識・価値観・技術等を習得するために設定された活動を学習活動と呼ぶ。例えば、読書、講座、通信教育などによる学習である。これらは他の生活や活動といった諸状況から切り離され、一定の時間と空間を占有して行われる独立の活動である。

それに対し、生活や諸活動のなかで、それらと時間的・空間的に分離せずに表裏一体的な関係のもとに発生する学習もある。例えば、高齢者介護のボランティア活動を通して、コミュニケーション能力が身についたり、共生社会に対する自らの価値観が醸成されたり……などがそれに該当する。このような学習は、状況的学習と呼ばれる<sup>1</sup>。

ところで、田中（2011：65-66）は、状況的学習の一種として〈再帰型学習〉<sup>2</sup>という概念を提起している。これは、「活動成果からの反作用（はね返し）を受け、それを契機に省察（ふり返り：reflection）が触発され、それを経て新たな活動に取り組み、またその結果からの反作用が生じる」といった循環のなかで生じる自己形成（意識変容や種々の

力量向上など）の過程を指す。本研究では、このような〈再帰型学習〉についても考慮する。

### 3 研究の方法

NPO法人（以下NPOと略）の女性経営者に対してインタビュー調査を行い、キャリア形成と学習を中心として各人のライフストーリーを把握した<sup>3</sup>。調査対象者は3人、調査時期は2010年11～12月である。各対象者の調査日時は、Aさん（人材育成）が12月8日午前9～11時、Bさん（地域ビジネス）が11月20日午後1～3時、Cさん（芸術・文化）が12月12日午前10～12時であった（カッコ内は主な活動分野）。

### 4 調査の結果 —— 各人のストーリー ——

#### Aさん

##### (1) プロフィール

大学卒業後はフリーターとなって、進学情報会社にアルバイトとして勤めていた。やがて、高校生に自分の人生を考えさせる学習プログラムを開発し、それを主な事業とするNPOを立ち上げた。現在は同NPOの代表理事。家族は夫と二人だが、自宅をシェアハウスにして、他に一人暮らしの20代の人たち7人と暮らしている。30歳代前半。

##### (2) 活動と学びの軌跡

Aさんは、学生時代にグループワークや先輩との関係のなかで鍛えられ、「いつの間にか能動的になる自分を経験」したという。そこで、高校生のうちからそうした能動性や内発性を育むことが重要と考え、その手助けをする仕事をしたいと思い、卒業しても就職せず、進学情報会社でのアルバイトなどをしながらその可能性を探ったそうである。

学校回りの仕事を与えられ、やがて高校で情報の授業も担当するようになった。しかし、それは授業を通して進学情報を生徒に提供するだけの仕事であり、もっと自分の人生を考える授業ができないものかと思っていたところ、「一緒にやりましょう」という高校が出てきた。そのため、今のNPOを設立し、「トレーニングを受けた学生ボランティアのサポートによって、高校生が自分の生活や人生を考える」というプログラムを確立させた。さらには、地方自治体の教育委員会からも委託業務として発注してくれるようになったので、事業を拡大することができたという。

しかし、自治体からの委託は期間限定だったため、今では各校が独自に予算を捻出しなければならなくなった。そのため、これまで以上に教師や生徒のニーズに対して的確に答える仕事が必要だ、ということを痛感しているとのことである。これについて、Aさんは次のように語ってくれた。

私たちが本当に見なければいけないのは学校の先生であり、生徒たちなので、その人たちがいいと思えばお金を出してくれるわけだから、なんとか本当の意味での商品価値を高めなければという気持ちになった。



Aさんは、組織運営について試行錯誤してきた。NPOは企業と異なり、ボランティアの力を生かしながら事業を行うため、「ボランティアの自発性を損なってはいけない」という。職員の場合も、個人個人で自分のミッションを持っている。しかし、一方で事業の商品価値を高めるためには、組織のミッションを堅持する必要がある。つまり、受益者は高校の教師や生徒であり、そのためには組織ミッションに基づく質の高い事業が求められるのに、実際には「ボランティア・マネジメント」にエネルギーが取られたり、職員の個人ミッションへの配慮をしなければならないという苦労があるそうだ。このあたりが、「企業と異なるNPOの難しさ」である。この点について、Aさんは次のように語ってくれた。

NPOという形態で経営してきたからこそ学んだな、というのがひとつあります。それは、ボランティアも働く人も、やはり個人ミッションを確認するというのがすごく大事なことだなということです。(中略) NPOにかかわる人というのは、やはり何かがしたくて来ているので、私の都合で動かそうとすると離職してしまう。

しかし、実は企業でもそこが大切だというのがAさんの見解である。そのため、この経験を生かして、離職率の上昇に悩む企業に対するコンサルティングに乗り出したそうである。Aさんによれば、「NPOで学んだスキルを、いま企業の人事システムの中に提案できるようになった。」

組織運営について、もうひとつ特筆すべきことがある。Aさんは、「もともとプライドが高く、自分ができないことを人に話すのには勇気がいるほうだったため、仕事は自分ができてからスタッフに説明しようとしていた」そうである。しかし、「それでは自分もスタッフも、そして組織も成長できない」ことがわかったという。そこで3年前から、自分よりも経験のある人を組織に入れて、その仕事の仕方から学ぶということを心がけるようになったという。「有能な人に組織の中に有期で入ってもらって何か仕事をしてもらい、ということが何よりもの学びですね」と語るAさんである。このように、モデルとなるような人から学ぶことは、本やオーディオ・ブックなどで学ぶより効果が高いそうである。

今年は、上記のように各種の専門的人材が入ってくれたことによって、数値をもって経営判断ができるという状態になったとのことである。「これだったら日本を変える教育ベンチャーにできるかもしれない」と思えるようになったAさん。収益事業などは、NPOとは別に株式会社をつくって運営してもいいと考えているそうである。

## Bさん

### (1) プロフィール

司書、日本語教師、ベンチャー企業の立ち上げなどを経て、シニア世代が地域ビジネスに参加できるような仕組を企画・運営するNPOに入会。同NPOの理事、副代表兼事務局長を経て、現在は代表理事。2007～2010年は、日系企業の中国現地法人営業部長を兼務した。子育て期にはPTA役員も経験。家族は夫と長女（既婚）。60歳。

### (2) 活動と学びの軌跡

Bさんは、子育て中にはPTA役員を経験しており、そこでは「人を束ねることの難しさ」や「母親の年齢に関係なく存在する『子どもの学年による階級社会』の実態」などを学ん



だという。職業生活の経験では、とくに日本語学校での教師の経験を通して、「教え方のポイントとか、いわゆる教え方」が上達したようである。「教える技術」は、大学生、企業人相手に、さらに洗練されたそうだ。父親が大学教授でもあり、周りの環境からも影響を受けたようである。

Bさんは、NPOに入会してから、いくつかの厳しい局面を乗り越えたことで成長した。

第1の局面は、プロジェクト・マネージャーのときのことである。ハイリスク・ハイリターンの仕事に挑戦したものの、「引き受けてから結構それが大変だった。」そうした仕事を通して、「ビジネスの大変さと面白さがわかった」とのことである。

第2の局面は、副代表理事兼事務局長のときのことである。NPOは赤字を抱えていた。借金を返済するため、支出金を極力減らし、事務所も一時は撤退し、「本当に空ぞうきんを絞り出しても何も出ないくらいに徹底したコスト管理」という。Bさんは「1年で収益をプラスにして、死ぬかと思いました。やはり若いからできたのかもしれない。」とふり返る。

第3の局面は、代表理事に就任してからのことである。営業面では、「本当に10万でも50万でも、小さい仕事でも積み重ねていった」という。それを通して、「積み重ねの大事さとあきらめないこと」を覚えたそうである。組織管理の面では、前代表のようなカリスマ性がないと自認しているBさんは、プロジェクトごとにマネージャーを組織内から公募し、そのマネージャーがプロジェクト・メンバーをまた公募するという方式を確立させた。この方法について、Bさんは次のように語る。

（公募に応じた）マネージャーが自分の責任でメンバーを決めて束ねていく。マネージャーはプロジェクトに一人なので、各マネージャーを束ねたマネージャー会議を3ヵ月に1回開いています。そして、すべての書類で管理しています。（中略）私が代表になったとき、Qさん（前代表）より10歳若く、しかも女性。普通のおばさんですから、アンフェアだと思われることは絶対に避けようと思っていました。

そのような代表を事務局長はじめNPO内のシニア陣が支えてくれたとのこと、「感謝、感謝です」とふり返るBさんである。

第4の局面は、中国での経験である。日系企業の中国現地法人営業部長を兼務したとき、「完全にビジネスで、それも相手が中国、自分のスキルとして徹底的に鍛えられた」そうである。「食うか食われるか」みたいな面白さがあったという。とにかく、「営業は面白い」「一番醍醐味」「結果を出せば、信用も信頼もされる」と語るBさんである。

以上の試練を乗り越えたBさんは、これらの経験からの学びを次のように表現する。

避けられない流れもあるが、あきらめない。精神面では結構鍛えられましたね。（中略）私より年上が山ほどいるので、上も下も束ねるというのも、もっと勉強しましたし、経理的なものはNPOに入ってから勉強して、決算書も読めるようになりました。（中略）時代の流れを見ながら仕事をすることもわかってきました。

BさんはAさん同様、人から学ぶということも経験している。前代表のQさんから「代

表はこうあるべき」というレクチャーは受けていないものの、共に過ごすことを通して「失敗をおそれていても駄目。やらないよりやった方がいい」ということを学んだという。Qさんからは「キラーコンテンツを持て!」という教えも受け、「日本語教師としての力は錆び付かせないようにしている」とのことである。

以上のように、Bさんは仕事を通してさまざまなことを学んだ。ただ、経理については、仕事を通してというだけでなく、本から学んだり人から教わったり、それこそ「とことん本当に勉強しましたし、今も勉強中」と語っている。

NPOでの10年間の経験から、「これからはNPOの時代ではない」と考えるようになったという。NPOには制度上・特質上の制約が多く、「本当にやろうと思ったら株式会社だ」と断言する。子どもが好きで、子育て中の女性を助けてあげたいというBさんは、学童保育を将来やりたいという。そこにも（儲けなくていいのだけれど）ビジネスの手法を入れるべきだと考えているそうである。

## Cさん

### (1) プロフィール

自営業の夫の手伝い、公民館指導員、JR新花巻駅の喫茶部、JRジパング倶楽部主催「大人の小学校」の企画を経て、現在のNPOに入る。夫の看病で一時離れたものの、その後、NPOの事務局長として復帰して現在に至る。音楽関係の諸活動も幅広く実践。夫が亡くなり1人暮らしだが、同じ敷地内に別世帯で長男が居住している。60歳代前半。

### (2) 活動と学びの軌跡

Cさんは、北上市の社会教育課の非常勤職員として公民館指導員を務めていたとき、婦人学級や高齢者学級などを担当していた。子ども時代に子ども同士の合宿や地域行事のなかでさまざまな体験的な学習を経験していたので、公民館の仕事は「何かすごく楽しくて楽しくて」携わっていたという。

現在Cさんが事務局長を務めるNPOは、築250年の農家を改造した母屋（ギャラリー、喫茶・食事）をはじめ、陶芸棟、創作棟、イベントホール、自然を生かした風の小道、風の林などの施設を基盤として、さまざまな創作活動、地域の人々の交流促進、多様な学級・講座や体験学習の事業を行っている。Cさんが事務局長になるとき、理事長は「宮沢賢治が実践した羅須地人協会の現代版というこのNPOの原点」に戻って運営するよう依頼したという。こうした趣旨のNPOの運営にあたり、公民館における社会教育の仕事の経験が生きているとのことである。

事務局長になったときは、それまでの同NPOに対する評価があまりよくなかったため、「それを払拭するというのが最初におつかった壁」だったという。まさに、以前のイメージを引きずっている同NPOを立て直すために、「ゼロから始まる」という感じだったそう。そのため、著名なアーティストを「希望郷いわて文化大使」や「花巻イーハトーブ大使」に、また同NPOの事務職員の女性をイーハトーブ・レディにするなど、イメージ奪回に努力した。経営面でも赤字という厳しい現実を前に、「フル回転」で改善に取り組んできた。

（収支が）ちょっと追いついて、「やったー!」みたいなところがあり、それからまた遅れてくる（赤字になるということ）のだけど、またいつかちょっと追いついたみたいな

ことの繰り返しでやっています。だから大丈夫、(職員がいなくても) 1人でもやれるかなという感じですね。

以上のように語ってくれたCさんは、NPOの経営には責任が伴い、「家庭を切り盛りするよりも大変」と感じているという。事務局長を支える職員がほとんどいない状況で、工夫しながら人の力を最大限に生かす努力をしている。例えば、セミナーや講座を開くときは講師を募集し、講師が中心となって各事業が自律的に動いていくような仕組みを作った。

いちいち私がやらなくても、それぞれが動けるようにしようと思ったのですね。それで、陶芸クラブ、裂き織りクラブ、フラワースクール、それぞれが自分たちで連絡を取り合って、また生徒さんでも代表を決めてやっていく、そういう一つ一つの組織を作ってやるようにしようと思った。

この方式によって、着実にサークルや教室が増えており、「完璧に広がってきました」と語るCさんである。そのほか、食堂についても「一日シェフ」という仕組みを作り、「あなたの得意なメニューをお客さまに出してみませんか」という提案をしている。それに応募して料理を作って出してもらい、売り上げから一定額をNPOに納めてもらうのである。

事業の発展は、Cさんのネットワーク構築力の大きさによるところが大きい。上記のように、人を生かす工夫もその一つである。その他にも次のような例をあげることができる。6年かけて開発した「稗麺」を同NPOにだけ提供してくれるIさん、県庁を退職したあとも地域振興に貢献しているMさんやKさん、宮沢賢治に惹かれているという写真家のHさん、邦楽の専門家であるYさん、前述のアーティストUさんなど……。さまざまな人たちとネットワークを広げ、それがCさんの成長とNPOの事業の発展を促している。「そういうつながりが楽しいし、ありがたい」「そういう人たちに囲まれているからやれる」、そして「みんなそれぞれ違うけれども、引き寄せ合っているような」と語るCさんである。

子どものころからマンドリンや琴など音楽に親しんできたCさんは、音楽があるから多くの人と出会えたと感じており、とりわけ音楽で知り合った方々から学んだことが大きいという。例えば、「邦楽においては、家元制度に入っていなくても十分活動ができること」「絶対完璧にというか、自分の力いっぱいにはやらなければ駄目」などである。

学ぶということについては、自分にとって必要な学習課題が発生すれば、会費を払って教室で学んだり、経理については商工会議所に通って教わったりしてきたそうである。さらに、自分に必要な学習(例えば料理、習字など)があれば、同NPOの講座として実現してしまおうと「企む」こともあるそうだ。

将来は今の状態をさらにつなげていきたい、そのためには(一人一人と)丁寧に付き合っていき、関わる人をさらに増やしていきたい、そして自分のあとを継ぐ後継者がほしいと語るCさんである。同NPOを後継者に譲ることができれば、いずれは身近な仲間、同じ年代の人たちと一緒に、自宅でこのような活動をやっていききたいという夢も抱いている。

## 5 分析・考察

### 学習形態の分析

#### (1) 状況的学習

状況的学習の側面から3人の学習をとらえてみると、次のとおりである。

はじめにBさんのケースをみてみよう。PTAでは人を束ねることの難しさ、日本語教師としては教え方を学び、それが後のNPOリーダーとしての組織運営に生きている。NPOではハイリスク・ハイリターンの仕事、事務局長としての借金返済の仕事、代表理事としての営業活動や組織運営から、ビジネスの大変さと面白さ、構成員を束ねることなどを学んだ。これらの経験は、「NPOよりは株式会社」という認識に収斂する。

Cさんのケースは次のようである。子ども時代の経験が公民館における社会教育の仕事に生き、その経験が現在のNPOの社会教育的な事業に生かされている。NPOの経営者としては、マイナスイメージの払拭や赤字縮小に奔走し、その経験から経営の大変さを痛感するに至った。

上記の2人に比べてAさんの語りには、状況的学習のなかでもとくに〈再帰型学習〉の実態がよく表れている。具体的には、次のとおりである。

アルバイトで高校の情報授業（活動）→やがて委託業務として実現（成果）→生徒のためになっていないと痛感（反作用）→もっと人生を考える授業ができないかと思案（省察）→協力校が出現して実践（活動）→NPOを作ってプログラムを確立（成果）→自治体からも委託業務があって事業拡大（成果）→委託が終了して学校の独自予算が必要（反作用）→教師・生徒のニーズに答えるような商品価値の高さを追究（省察・活動）→組織運営でも試行錯誤（省察・活動）→組織が拡大（成果）→職員・ボランティアの個人ミッションの確認の重要性を痛感（反作用）→企業でも大切だと事業化を考案（省察）→企業コンサルティングを実現（活動・成果）→NPOの限界を痛感（反作用）→収益部門の株式会社化を検討（省察）

BさんやCさんにおいても、Aさんほど明確な形で表現されていないものの、困難な事態を乗り越えたという成果の反作用がもとになり、次の活動展開に向けた省察が行われているものと考えてよいだろう。

#### (2) 学習活動

今回の事例では、学習のために時間と空間を確保して行う学習活動の重要性は強調されていない。とくにAさんは、「本やオーディオ・ブックなどで学ぶ」よりも、人の仕事ぶりを見て学ぶほうが効果が高い（後述）という。ただし、BさんとCさんは、経理については本や人（商工会議所を含む）から教わったと答えている。さらにCさんは、経理以外のことでも学習課題が生じれば、教室で学んだり自分のNPOで講座を開設すると述べている。

#### (3) モデル学習

Aさんが学習活動よりも効果が高いと明言したのは、有能な人の仕事から学ぶことであ



る。これは活動を通じた状況的学習や、時間・空間を確保して行う学習活動とは異なる形態の学習なので、ここでは「モデル学習」と呼んでみよう。Bさんが前代表と共に過ごして学んだこと、Cさんが音楽の専門家の活動に触れて家元制度に入らずとも活動できると学んだことも、やはりモデル学習といえるだろう。このことは、事前の視点では想定していなかったものであり、調査を通して見出された重要な学習形態である。

モデル学習を豊かにするには、本人の「人とつながる力」が重要である。いわば自らの「学習資源」としての人材をいかにソーシャル・キャピタル<sup>4</sup>として蓄えることができるか、という問題である。このあたりの力量は、とくにCさんの場合に顕著と考えられる。

### 複合キャリアと学習との関係

上記のように、NPOの経営を通して、3人のリーダーは状況的学習（〈再帰型学習〉を含む）、学習活動、モデル学習を組み合わせで学んでいる。最後に、キャリア形成とこれらの学習との関係を整理する。

Aさんは、職業キャリアとしてのアルバイト時代に「(高校生が)自分の人生を考える授業」の必要性を学び、それが融合型複合キャリアとしてのNPOの活動の基本コンセプトになっている。さらに、NPOで学んだ経営的な知見がもとになり、将来はNPOと別に株式会社を設立するという同時併行型の複合キャリア（これは、職業キャリアと融合型複合キャリアによる同時併行型と表現できる）を目指している。

Bさんの場合は、社会活動キャリアとしてのPTAで学んだ「人を束ねることの難しさ」、職業キャリアとしての日本語教師で学んだ「教え方」が、融合型複合キャリアとしてのNPO経営に生かされている。さらに、NPOで学んだ経営上のさまざまな知見が「これからはNPOよりは株式会社」という認識につながっている。日本語教師（職業キャリア）→NPO経営（融合型複合キャリア）→株式会社（職業キャリア）という循環型の複合キャリアを辿る可能性がみられる<sup>5</sup>。

Cさんにおいては、公民館での社会教育の仕事（職業キャリア）がNPOの経営（融合型複合キャリア）に生きている。NPOの経営者としての経験は、AさんやBさんのように株式会社化につながるわけではない。いずれは身近な仲間と自宅で類似の活動を行いたいという。これは、融合型複合キャリアとしてのNPOの経営から職業的な要素が抜けるものと考えられるので、Cさんの場合は職業キャリア→融合型複合キャリア→社会活動キャリアという、移行型複合キャリアを辿るものと表現することができる。

## 6 おわりに

本研究で分析してきたことから、女性NPOリーダーのキャリア形成過程では、状況的学習（〈再帰型学習〉を含む）、学習活動、モデル学習といった多様な学習が発生し、それが複合キャリアの形成に影響を及ぼすことが浮き彫りとなった。これらの結果をふまえると、女性の複合キャリアの形成を支援するためには、講座等の学習機会（学習活動の促進）のみならず、人的ネットワーク形成（モデル学習の促進）、コーチングや各種相談（〈再帰型学習〉における省察の促進）など多様な支援方策が必要だといえるだろう。

注

- 1 レイヴとウェンガーが「状況に埋め込まれた学習＝状況的学習（situated learning）」（Lave & Wenger訳書 1993）と呼んだ学習に該当する。
- 2 ギデنزによると、再帰性（reflexivity）とは「社会的な営みが、それ自身に起因する新たな情報によって絶えず吟味・修正され、結果としてその営みが本質的に変容すること」（Giddens 1990, p. 38）である。彼はこの概念を用いて、現代の自己が常に自己モニタリングをしながら変容する傾向が強いことに着目し、自己は〈再帰的プロジェクト〉となったと述べている（Giddens 1990, pp. 114-124, 1991, pp. 32-34）。〈再帰型学習〉とは、こうした考え方を応用して名づけた用語である。
- 3 国立女性教育会館の科研費基盤研究（B）「女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究——複合キャリア形成過程とキャリア学習」（研究代表：神田道子、平成22～24年度）の一環として行われた調査である。調査にあたっては、藤田清子さん（日本女子大学人間社会学部学校教育ボランティア事業室助手）の協力を得た。
- 4 このような、個人の資産としてのソーシャル・キャピタル（social capital）については、リンの著書（Lin訳書 2008）に詳しく論じられている。
- 5 社会的企業のなかには株式会社の形態をとるものもあるが、一般的に株式会社の場合は利潤追求が中心になると想定して職業キャリアに含めた。

引用文献

- Giddens, A. 1990 *The Consequences of Modernity*, Polity Press（＝1993 松尾精文・小幡正敏訳『近代とはいかなる時代か？』而立書房）
- 1991 *Modernity and Self-Identity*, Polity Press（＝2005 秋吉美都・安藤太郎・筒井淳也訳『モダンティと自己アイデンティティ——後期近代における自己と社会』ハーベスト社）
- Lave, Jean and Wenger, Etienne 1991 *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge University Press（＝1993 佐伯胖訳『状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加』産業図書）
- Lin, N. 2001 *Social Capital: A theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press（＝2008 筒井淳也・石田光規・桜井政成・三輪哲・土岐智賀子訳『ソーシャル・キャピタル——社会構造と行為の理論』ミネルヴァ書房）
- 田中雅文 2011『ボランティア活動とおとなの学び——自己と社会の循環的発展』学文社

\*本章は『NWEC実践研究』第2号（2012年）から転載した。



## 第2章 縫田曄子の複合キャリア形成過程

上村 千賀子

### 1 はじめに

縫田曄子は、1922年に上海で生まれ、90歳に至る現在も健在で活躍している昭和・平成時代の公共放送に関わった代表的な女性ジャーナリストである。

縫田のキャリア形成は、以下に示すとおり、ジャーナリストに加え、「女性第一号」として冠される職業キャリアを積み重ねると共に、女性問題解決を目指した社会活動キャリアを展開する「職業・社会活動併行型複合キャリア」として特徴づけることができる。

職業キャリアの始まりは1942年から43年の国際文化振興会への就職である。本格的な職業キャリアの第一ステップは、1945年にNHKに就職、外信部記者、婦人問題担当ディレクターを経て、62年から71年まで女性初の解説委員に就任したことである。その後、1975年から88年までNHK委嘱解説委員として活躍し、女性ジャーナリスト草分けとしてのキャリアを確立した。第二・第三ステップへの飛翔は、1971年から75年の東京都女性初の民生局長、ついで77年から82年の国立婦人教育会館（現在独立行政法人国立女性教育会館）初代館長への就任である。第四ステップは、1989年から97年の十文字学園女子短期大学教授・同女子大学客員教授としてのキャリアで、「女性情報学」という新しい教育カリキュラムを開拓している。

これらの職業活動と併行して、社会活動を展開している。一つは、国際的情報ネットワーク形成をめざした活動である。1968年国連婦人の地位委員会政府代表代理就任をきっかけに、81年から85年同委員、80年「国連婦人の十年」中間年世界会議政府代表（コペンハーゲン）、84年ESCAP地域準備会議日本政府代表顧問、85年「国連婦人の十年」世界会議政府代表（ナイロビ）、95年世界会議政府代表顧問（北京）等を歴任して、国連の女性政策と関わり、国際的情報ネットワーク形成という目的を達成している。二つ目はナショナル・マシーナリーの強化を目的とした審議会委員としての活動である。1975年から77年に総理府婦人問題企画推進会議委員、83年から90年まで総理府婦人問題企画推進本部参与、90年から94年まで総理府婦人問題企画推進有識者会議座長、94年から97年まで総理府男女共同参画審議会会長を歴任、96年には橋本龍太郎内閣総理大臣に「男女共同参画ビジョン」を答申して、日本の男女共同参画政策の基礎づくりに寄与した。三つ目は、ボランティア活動としての社会活動キャリアで、1986年から93年まで市川房枝記念会（婦選会館の後身）理事長として女性センターの管理・運営に尽力している。

縫田の生涯にわたるキャリア形成に関する研究は私の見た限りでは未だ着手されていない。本稿では、二回にわたっておこなったインタビュー<sup>1)</sup>、自伝や新聞・雑誌記事などに

基づき、複合キャリア形成過程の軌跡を考察し、「職業・社会活動併行型複合キャリア」としての特徴を検証する。最初に、キャリア形成の基底要因となった生いたち、家族、教育、結婚をとりあげる。次に、職業キャリア形成過程と社会活動キャリアの形成過程を考察する。最後に、複合キャリア形成の特徴と意義を明らかにする。「運」を開き、目的に向かって邁進した縫田の「力」とリーダーシップ、支援ネットワーク、キャリア形成によって得られた結果の個人と社会への影響について分析し、人生を通して、自らの意志を貫き通して清冽に生きてきた縫田の人間としての魅力を述べたい。

## 2 キャリア形成の基底要因としての生いたち・家庭・教育・結婚

### 生い立ち —— 国際感覚形成の原点

1922年1月1日、太田宇之助と栄子の長女として上海の共同租界で生まれ、25年北京の幼稚園に入園して幼少期を中国で過ごす。1928年、両親の欧米旅行のため母方の祖母が住む静岡の小学校で学んだ1・2年生を経て、29年上海へ。1932年上海事変勃発後父方の実家がある兵庫県揖保郡網干町で3ヶ月過ごした後、再び上海へもどる。同年4月上海虹口公園における天長節祝賀式で爆弾事件が発生し、日本高官(野村海軍中尉、重光葵公使など)が重傷を負った現場に遭遇するという特異な体験をもつ。1932年5年生の時に東京吉祥寺の小学校に転校する。このように、小学校時代は日本と中国の学校を5回も転校し、落ち着いて勉強する機会を逃した反面、幼少時代の多くを国際都市上海で過ごした経験により、国際的感覚と環境への順応性が培われたという。

### 家庭 —— 堅実で教育熱心な民主的家庭

父太田宇之助(1891～1986年)は、朝日新聞社論説委員で、軍部の中国政策に批判的な中国問題専門家であった。兵庫県網干町の貧しいが堅実な家庭に生まれ、苦学と奨学金で、中学から関西学院、第三高等学校、早稲田大学に進学して勉学に励み、朝日新聞社の中国問題専門の記者となる。戦前・戦中・戦後を通じて日中の友好関係を願い、留学生を自宅に住ませ世話をする。宇之助の死後、遺言により、留学生会館(太田記念館)建設用に久我山の土地(700坪)と財産を東京都に寄贈する。母栄子(1898～1994年)は、神戸市の母子家庭に生まれ、女学校中退後技芸学校で学び、手仕事や料理が得意であった。宇之助と大恋愛の末に結婚、朝日新聞社支局での夫の仕事を助けるため上海で運転免許を取得するほどの努力家であった。戦後は早稲田大学のサマーセミナーに通う等勤勉で堅実な家庭を築くことに心を砕いた。出入りの多い留学生の世話も一手に引き受けた。このような家庭環境で育ったことから、中国との交流やジャーナリズムに対する関心が芽生えることは自然の成り行きであった。また、日記を毎日つける習慣は母親から引き継がれ、子ども時代に基本的な生活パターンが形成されている。進学や就職について、両親は積極的に助言し支援する教育熱心な民主的な家庭であった。そのため、下記に述べるとおり高等教育を受けることには何ら支障はなかった。

### 教育 —— 自由と規律／語学力を学ぶ

人格形成に大きな影響を及ぼした要因の一つとして1934から39年に学んだ立教高等女学

校の教育があげられる。礼拝や聖書、先生方の態度や言葉から「人のために何かしたい、役に立ちたい」という素朴な気持ちを学びボランティアに対する関心が高められたという。また、厳しい規律のなかにあっても好きなことは何でもやれる自由があり、戦前の学校には珍しい全校生徒の自治組織がある民主的な校風であった。生徒会長選挙では裏方として選挙運動の先頭に立ち、学芸部長としてイベントを企画するなど活発に活動し、リーダーシップを育んだ。父親に連れて行ってもらった松竹歌劇団のターキーこと水ノ江瀧子（1915～2009、映画プロデューサー）のファンとなり、舞台での活躍を夢見る少女の意外な一面もあった。縫田自身「長い人生の日常生活の中で、また職業生活の中で、判断、決断に迫られた時の指針となる基盤が立教で生まれ、一貫した価値観をもち続けることが出来た」（縫田、2006、39頁）と立教高等女学校で受けた教育の意義について言及している。

1939年から42年津田英学塾に在学。特に、藤田たき先生の「時事問題」の講義と課題に熱心に取り組んでいる（縫田、2001、443～445頁）。戦時中とはいえ、諸外国の情報が豊富に盛り込まれた講義によって、のちにニュース解説専門ジャーナリストとして身を立てる素養が育まれた。自分たちにはできなかった「カレッジ・ライフ」を十分楽しませてやりたいという両親の考えもあって、大学時代は、登山、スケート、銀座散策等自由な学生生活を謳歌している。

#### 結婚 —— 性別役割分業から自由な夫婦別産制の平等家族の形成

1947年に縫田清二（1922～95）と結婚する。清二は対華21箇条要求の交渉担当であった日置益公使の娘婿で、外交官である縫田榮四郎の次男としてボンベイで生まれ、暁星学園、東京外国語専門学校卒業後、三井物産から海軍予備学校へすすみ、そこでは、後に外交官となった2歳年上の兄新生と同期であった。1946年東京商科大学に入学し、1年後に結婚する。当時の生活は苦しく、清二は各種アルバイトをこなし、卒業後は研究者として横浜国立大学に勤務する。縫田は、NHK勤務の傍ら、立教女学院で英語の講師をするなどして生計のやりくりをしている。夫は「結婚するときから、先ず、自分の仕事を持っている女性を理想としたし、生活費だっておたがい、『貸さず・借りず』の原則がすっかりしていきばんいいと思い、実行している」（縫田清二、1975、1頁）と述べているように、精神的にも物質的にもお互いのお荷物にならないという考えのもち主で、当時としては珍しい性別役割分業から自由な夫婦別産制の平等家族を築いている。NHK時代、ガリオア資金によるオハイオ州立大学留学や転職等人生の岐路に立ったとき、真っ先に相談し、彼女のチャレンジ精神を鼓舞し、キャリア形成を支援してくれたのは夫であった。インタビューでは、「人生における大きな出来事の一つは清二との結婚であり、死別による喪失であった」と述懐している。

### 3 職業活動キャリア形成

#### 放送ジャーナリスとしての出発

##### 1 きっかけ

1942年、津田英学塾卒業（戦時中のため在学期間6ヶ月短縮）後、国際文化振興会に就職、調査部で資料整理の仕事をするが、43年4月に退職。中国との交流に夢を託し、同年



7月に父の秘書という名目で上海に渡り、在上海の日本YWCA支部に寄宿、9月福莘（しん）女塾（キリスト教系）の女子中学生と高校生に日本語を教えるが、45年3月戦局悪化のため志半ばにして帰国する。

NHKへの就職は偶然の出来事であった。戦争末期は誰もが労働のために徴用される時代であったので、津田塾の友人と父の尽力で、1945年6月から8月NHK海外局編成部に勤務し、同盟通信社（共同通信）に出向し海外放送用原稿作成に従事した。終戦後、海外放送の禁止により、NHK国内報道部員として、英文ニュースの翻訳、GHQ/CIE（民間情報教育局）ラジオ課の管理のもとで米軍の新聞や占領軍向け放送原稿の翻訳、日本語解説の概要の英語翻訳に携わった。自分が作成した原稿が放送されたときは、仕事にやりがいを感じたという。

仕事上の最初の転機は留学によってもたらされた。1951年清二の強い勧めで、ガリオア第3回留学生資金に応募し、オハイオ州立大学に留学、アメリカン・ウェイ・オブ・ライフとラジオ・ジャーナリズムを学ぶ。「ガムシャラに」「クソ度胸」（縫田、1999、61頁）で学科の課題をこなした留学は、ジャーナリストとしての自信と意欲を高め、女性問題に開眼するきっかけとなる。

留学後ジャーナリストとして頭角を現したのは1953年（31歳）で、エリノア・ルーズベルト大統領夫人への取材で「放送局長賞受賞」を受賞、「国連だより」を担当し、藤田たきや市川房枝の取材をした。

## 2 NHK「婦人の時間」担当から管理職へ

さらなるキャリア・アップの契機は、女性の深夜業禁止により、外国ニュースの翻訳等の業務に限界を感じ、1954年（32歳）、男性主力の外信部から江上フジ課長率いる婦人問題専門の婦人課へ移籍して、女性の地位向上を目指した「婦人の時間」の放送に従事したことである。婦人課が江上課長と若手のスタッフとの間をつなぐ中堅の職員を求めていることが移籍実現の要因の一つである。当時の婦人課は、男女平等を推進するGHQの方針と江上課長の斬新な発想によって、NHKの中で活気に満ちた職場であったことに加え、江上課長の信頼を得て、能力を十二分に発揮することができた。その中でも特筆すべき仕事のひとつは、1956年から労働省主催婦人週間の行事である全国婦人会議をNHK側実務担当者として全国に紹介し、多くの女性リーダーの輩出に寄与したことである。ふたつには、1959年「NHK 婦人学級」を編成したことである。制作者と学習者による双方向型企画を打ち出し、「話し合い学習」の内容と手法を系統的に開発するとともに、学習者同士が横のつながりを形成するきっかけをつくっている。その結果、自ら考え発言し行動する多くの女性たちが全国各地で育っていった。婦人課での仕事を通して培われた経験とネットワークは、婦人会館の運営や政策決定への参画などその後のキャリアを展開する上で貴重な資源となる。1959年（37歳）婦人少年部副部長（婦人番組担当）に昇進、婦人少年部が改組された1961年（39歳）、テレビ教養部副部長（婦人番組担当）に就任して、NHKでは江上フジに次ぐ二人目の女性管理職となる。

## 3 女性初のニュース解説委員 —— 生活の視点からのニュース解説

NHK内部の組織改革がおこなわれ、管理職になったことから直接ニュースに関われな

くなり、以前から関心をもっていた解説委員室への配置転換を望むようになる。ちょうどその頃からNHKでは女性解説委員の登用が話題となり、幸運にも、1962年（40歳）女性で最初の解説委員に抜擢される。以来東京都民生局長に就任する71年まで常勤として、都庁退職後の75年から88年まで委嘱解説委員として通算22年間、女性・消費・福祉・教育問題を担当し、生活者の視点から課題を取り上げわかりやすく解説する。

女性が初めて参入した職場で仕事をするうえで最も困ったことは、女性関連情報を収集するチャンネルがないことであった。この困難を乗り越えるためにさまざまな工夫を施している。例えば、他の取材記者の協力を得るように努力し、情報提供者に対しては必ず礼状を書いて誠意を示し、かれらとの繋がりを保ち、その輪を広げるよう心がけた。また、男性の職場で唯一の女性であるが故に有利なことと不利なことを冷静に見極めて対処している。

解説委員時代に女性関連情報の収集に苦勞した経験や欧米での第二波フェミニズム運動の高揚に対する関心から、「女性問題のシンクタンクとして情報センターをつくりたい」と考えるようになった。婦選会館や津田塾大学に話をもちかけたが断られたが、50歳は職業生活の中での転機だと考えることがあった。そんなとき都庁から再三にわたる転職の誘いがあった。

### 行政職への飛翔 —— 「チャンスが降ってきた」

#### 東京都民生局長 —— 地域福祉の実現にむけて

1971年から75年の3年10ヶ月間（49～53歳）東京都民生局長に就任する。当時は高度経済成長に裏付けられた福祉政策拡充時代であったが、一方では、行政主導による施設中心の福祉から住民参加による地域福祉へと福祉についての考え方に変化の兆しがみられるようになっていた。以前から福祉の新しい潮流に着目していた縫田は、高齢者や障害者の地域ケアの充実に精力を注ぐとともに、ボランティアを行政に組み入れる新しい政策を打ち出し、福祉分野における新時代の幕開けに貢献する。

なぜ特別職のポストまで登りつめたNHKを退職し、民生局長としての新しいキャリアを歩み始めたのであろうか。その理由は何か。縫田は次の三点を挙げている。第一は、民生局が扱う福祉問題は女性の生活と密接な関係があり、解説委員の時代から関心を抱いていたテーマであったこと。第二に、当時新しい福祉の方向として注目され始めた地域福祉を実践したいと思ったこと。第三に、日頃から女性が積極的に新しい分野に挑戦することを勧めていたので、自ら実践すべきだと思ったこと。

東京都民生局長時代には、老人、障害者、児童等の福祉問題に加え、山谷労働者や同和問題も担当したが、都職員を始め外部関係者の支援や協力を得て対応している。また、「女の城」の建設か「女性情報センター」を建設するかをめぐる都知事との対立は、市川房枝の知事への助言や、財政事情の悪化という当時の経済事情によって、情報センターの日比谷図書館への併設で決着する。都庁での山積する課題の対処を通して、多様な人脈を獲得し、リーダーとしての態度と能力を身につけることになる。

### 国立婦人教育会館長 —— 女性情報センターと国際交流の基礎づくり

1977年から82年（55～60歳）国立婦人教育会館初代館長に就任、日本の生涯学習の拠



点として開かれた施設づくりに尽力する。縫田にとっては「天から降ってきた人事」であったが、水面下で、志熊敦子文部省社会教育局婦人教育課長を中心に縫田館長誕生への下準備が着々と進められていたのである。館長就任は、NHK時代からの夢であった、女性情報センターをつくり、国際交流を実現するまたとないチャンスであった。「開かれた施設」に対する文部省の官僚的傾向や保守系と革新系の婦人団体の対立等課題はあったが、以下の三つの明確な目標を掲げて館長就任を受諾し、実行に移した。

一つは、行政の縦割りを排除し、教育、労働、福祉など女性に関連する総ての領域の教育・学習がおこなえること、二つ目は、利用者を選別せず誰でも利用できる会館にすること、三つ目は、女性のための情報センターを目指すこと。館長としての5年間の任期中に婦人団体・グループや職員との話し合いにより意思疎通を図り、開かれた会館運営をおこなうとともに、情報図書室の設置（1987年婦人教育情報センターへ発展）、婦人の時間やNHK婦人学級の手法を活かした婦人教育交流集会、女性学に関する情報の発信、女性の国際交流事業の開始等により、研修・情報・交流の三機能を始動させる。会館は年齢・信条・立場を越えた人々の自発的な出会いの場となり、所期の目的が軌道に乗った5年目、60歳を節目に、未着手であった教育機能の充実を教育の専門家である次期館長に託して辞職する。以上のいきさつから二代目館長は、文部省の婦人教育課長として会館のグランドデザインを描き、常に縫田をサポートしてきた志熊敦子に引き継がれることとなる。

#### **十文字学園女子短期大学教授として「女性情報学」を創設**

1989年から92年（67～70歳）十文字学園女子短期大学を4年制大学に昇格させるためのカリキュラム改革の一環として教授就任を要請され、大学教育カリキュラムとしては最初の「女性情報」の科目を担当する。続いて1992年から96年（70～74歳）同短期大学非常勤講師、96年から97年（74～75歳）、十文字学園女子大学客員教授として引き続き大学教育に従事する。

## **4 社会活動キャリア**

### **国際的情報ネットワーク構築**

国連を舞台とする社会活動キャリアの始まりは、1968年から69年（46～47歳）、藤田たき津田塾大学長の代理として、国連婦人の地位委員会政府代表代理に就任したのがきっかけである。藤田の健康上の理由から代理をたてたいという相談を受けた市川房枝の推薦によるものであったという。国連婦人の地位委員会の日本の窓口は、当時は労働省婦人少年局婦人課であった。労働省と外務省はともに消極的な対応で、委員会での日本の存在感は希薄であった。

東京都庁を退職した1975年から77年（53～55歳）総理府婦人問題企画推進会議委員となり、次いで、国立婦人教育会館在任時代の1980年（58歳）、「国連婦人の十年」中間年世界会議（コペンハーゲン）<sup>2)</sup> 政府代表として第2委員会を担当する。

引き続き1981年から85年（59～63歳）国連婦人の地位委員会委員に就任する。コペンハーゲン世界会議を経て、日本でもようやく国連の女性政策の取り組みに対する関心が高まり、外務省が主導して事前打合会を開催し、各省から提出された資料のとりまとめをおこなう

ようになった。1982年（60歳）、政府代表として活動する過程で、世界会議を日本で開催したいという強い希望が湧き上がった。第19回婦人の地位委員会において地域会議準備会を日本で開催することを要望し、1984年（62歳）国連婦人の地位向上部とESCAP共催の「ナイロビ世界会議のためのESCAP地域政府間準備会議」が東京経団連ビルで開催され、日本政府代表顧問に就任している。ESCAP地域会議の開催に際しては、外務省から、日本が主導権をとることができるようなテーマを提案するよう依頼される。縫田は一連の国際会議への参加経験から「情報に関する国際ネットワークの構築」が必要であると考えていた。加えて、国連の主要政策であるナショナル・マシーナリー形成が日本において喫緊の課題であることを踏まえ、「情報ネットワーク構想」と「ナショナル・マシーナリーの強化」を内容とした勧告案を提案して採択される。1985年婦人の地位委員を辞任し、ジャーナリストの有馬真喜子に次期委員を引き継ぐ。

情報ネットワーク構築に関しては、その目的を共有したアジアのキーパーソン、ESCAPの社会開発部長ナンシー・ヴィヴィアニを国立婦人教育会館へ案内して志熊館長との面談の機会をつくり、ESCAP地域セミナー開催に向けた布石とする。1985年（63歳）国立婦人教育会館主催「情報に関する婦人教育国際セミナー」が開催され、縫田は議長をつとめ、女性情報ネットワーク構築の足がかりがつくられる。このような努力が実って、1986年（64歳）ナンシー・ヴィヴィアニとの連携で、ESCAP「女性情報ネットワークシステムの開発に関する地域セミナー」（高橋展子議長）を国立婦人教育会館で開催、情報ネットワークの重要性を広く国内外にアピールすることに成功した。

情報の国際ネットワーク形成を目的とした社会活動を成功裏に展開することができた要因として、精緻に企画された以下のプロセスが注目される。まず、婦人の地位委員会や国連婦人の十年の政策文書を分析したうえで、「情報」が主要なテーマとして掲げられていることを指摘し、国際社会に向けてその重要性をアピールしたことである。次に、このような国際的機運の醸成を通して、国内のネットワークのシステム構築の契機をつくりだしたこと、いわゆる外圧を利用して日本国内の世論を動かし、推進省庁としての外務省の積極的関与を巧みに引き出したことである。

情報ネットワーク形成のための社会活動はどのような影響を及ぼしたであろうか。縫田個人にとっては、「情報は力なり」<sup>3)</sup> という信念を確認する機会となり、国際的な情報ネットワーク形成という積年の夢を実現することができた。社会的影響としては、女性問題解決に果たす情報の重要性と情報発信者としての女性の役割に対する認識を国内外に広く喚起せしめ、加えて、情報ネットワーク構築を通じた途上国支援の前例をつくりだしたことが挙げられる。わが国にとって画期的な結果をもたらしたといえよう。

### 男女共同参画社会（ナショナル・マシーナリー）形成

婦人問題に関する連絡機能は、1947年の労働省婦人少年局設立以来、同局の所掌事務とされてきた（上村、44～66頁）。1975年の国際婦人年を機に、婦人問題企画推進本部とその事務局として婦人問題担当室が総理府に設置され、ナショナル・マシーナリー形成への方向性が示された。

縫田の男女共同参画社会に向けた国の審議会委員としての活動は、同年（53歳）民間組織として総理府に設置された婦人問題企画推進委員就任に始まり、83年から90年（61～

68歳)まで総理府婦人問題企画推進本部参与を務める。

国際婦人年以降の世界行動計画に基づく国内行動計画を実効性あるものにするためには、国内における政策決定プロセスのさらなる改変が必要であった。1986年、政府は婦人問題企画推進本部の構成省庁を全省庁に拡大することを閣議決定すると同時に、婦人問題企画推進有識者会議を設置する。このように漸次機構改革が進められてきたにもかかわらず、かねてから、関係省庁間の連携が円滑にいかないことも多く、ナショナル・マシーナリーの形成と強化が重要課題であると指摘されていた。縫田は、参与等の体験からナショナル・マシーナリーの強化こそが喫緊の課題であると考えに至ったのである。

ナショナル・マシーナリー強化という課題にどのように立ち向かったのであろうか。まず、総理府婦人問題企画推進有識者会議座長の高橋展子(前デンマーク大使)が任期半ばで急逝したため、後任として座長就任を打診されたことを機に、1990年から94年(68～72歳)、これを受諾してこの課題に取り組んだ。そして、「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第一回見直しと評価に伴う勧告及び結論」(1990年国連経済社会理事会で採択)に示された「1995年までに各国にナショナル・マシーナリーを設立させること」という勧告に基づき、1991年、「婦人問題企画推進有識者会議意見―変革と行動のための5年」(海部俊樹内閣総理大臣への報告)において、「社会参加から参画への政策の変化」と「ナショナル・マシーナリー強化による男女共同参画社会の形成」を政策目標として提案する。

ついで、1994年から97年(72～75歳)、新設の総理府男女共同参画審議会会長に就任し、96年(74歳)に「男女共同参画ビジョン」を橋本龍太郎内閣総理大臣に答申し、男女共同参画社会形成のための政策立案過程に深く関与する。「男女共同参画ビジョン」の草案作成に当たっては、全委員の参画によるブレインストーミングから始めて意思統一を図っていくという、民主主義の基本に則った会議運営の方法を採用している。

ナショナル・マシーナリー強化の合意形成には大きな困難が伴ったという。たとえば、「婦人問題企画推進有識者会議委員意見―変革と行動のための5年」作成過程では、草案段階で委員から提案されたナショナル・マシーナリー関連意見が、当初、議事録メモに記載されていなかった。また、「男女共同参画ビジョン」の草案検討段階では「基本法」立案の文言が欠落しており、縫田は事務局に確認して草案を修正させている。

その後1997年男女共同参画審議会設置法が岩男寿美子座長のもとで公布され、1999年男女共同参画基本法が成立するに至る。

### ボランティア活動

中国出身の留学生に対する両親の献身的な支援を身近に見て育ち、アメリカ留学でもボランティア活動の意義を学んだことが、東京都民生局長と国立婦人教育会館長時代、行政の伴走者としてのボランティアの登用に生かされたことは既に述べたところである。しかし、そのことにとどまらない。ここでは縫田自らがこなった数々のボランティア活動が社会活動キャリアの一翼を担い、生涯キャリア形成にとって重要な意味をもっていることを指摘しておきたい。

その代表的な例として挙げられるのは婦選会館でのボランティア活動である。市川房枝の期待に応え、1975年(53歳)に同会館の国際関係理事となり英語教室で女性の伝記の



英語購読を続け、さらに英文ニュースレター作成のボランティア活動をおこなっている。1981年1月、「国立婦人教育会館退職後は婦選会館の運営を手伝う」と市川と約束を交わすが、その一週間後に市川が病気で倒れ、同年2月逝去という急な事態に当面する。

市川の期待に応えて、1982年（60歳）国立婦人教育会館退職を機に、本格的に婦選会館の再建に関わる。まず、理事会において、展示室とラウンジを備えた会館の改築費として募金を提案し、婦選会館増改築募金責任者として9000万円の募金に成功する。1983年、理事会の総意により、同会館を（財）市川房枝記念会に改称する。1986年から93年まで（64～71歳）同理事長を務め、その後2001年まで（71～79歳）理事として関わり、2011年（89歳）に女性展望編集顧問を辞任する。

また、国立婦人教育会館長に就任した際に、当時の関根茂章嵐山町長（故人）からの「嵐山の女性たちのために何かを残して欲しい」という要望に応え、1980年から2000年までの20年間、月1度の「グループ花」の読書会に嵐山に出向き、約束を果たした（縫田1992、1～4頁）。

## 5 複合キャリア形成の特徴と意義

上述の複合キャリア形成過程の軌跡を踏まえて、「職業・社会活動併行型複合キャリア」の特徴と意義を明らかにしたい。

第一に、職業キャリア形成の底流にあるのは女性問題・ジェンダーの視点である。戦後初期のNHK時代に、女性の生活の視点に立って女性問題を多角的に扱って地位を確立した女性放送ジャーナリストは、東京都民生局長に転職して地域福祉の草分けとして仕事の幅を広げ、次いで、国立婦人教育会館長として、開かれた施設運営、女性情報センターづくりと国際交流事業の始動等女性問題解決に向けた条件整備をおこない、自らの夢の実現に向かってつき進んだ。

第二に、上記の職業キャリアにおけるジェンダー視点と目的の方向性は社会活動キャリアのそれと密接に関連しながら発展していることである。職業キャリア形成によって達成された実績は個人的な夢の実現だけに終わることはなかった。一歩進んで、国際的な情報ネットワークの構築を成し遂げて途上国支援への道を開き、わが国のナショナル・マシーナリーの強化によって男女共同参画社会形成への道筋をつけた。このように社会に大きな影響を及ぼすことができたのは、国連婦人の地位委員会委員や男女共同参画審議会会長としての公的社会活動キャリアを形成することによって達成されたのである。

第三に「運」を開く力である。「朝日新聞記者中国問題の専門家である父と勤勉で堅実な母による民主的な家庭教育、規律と自由にもとづいた立教高等女学校の教育、性別役割分担から自由な夫との結婚がキャリア形成の決め手。津田英学塾への入学やNHKへの就職等もただ「運」がよかっただけで、特に自分の意志で決めたわけではない」とさらりと言っている縫田ではあるが、実際には、これらの「運」をチャンスに変え、目的を実現していくために綿密で地道な努力が積み重ねられてきたことは本文で述べたとおりである。まさに、その結果としての「開運」の力ではないだろうか。

第四に、キャリア形成において「開運」をもたらしたのは、縫田個人の力だけではなく、縫田の周りに形成された緩やかな支援の輪である。たとえば、津田英学塾とその卒業生に

対する世間的な高い評価は、縫田の職業生活において信頼を得るメリットをもたらした。参政権運動の先駆者で国会議員の市川房枝は「困難な問題に対応する場合に助言が得られる」という安心感を与えられる存在であった。江上フジをはじめとするNHKの先輩や同僚、都庁の職員、文部省婦人教育課長志熊敦子等からはキャリア形成の節目で適切な助言や支援を得ている、

第五に、職業活動、社会活動において、ジャーナリストとしての厳しい批判力と自由な発想力が十二分に発揮され、適確な判断を下して対処していることである。

第六に、豊かな国際感覚と語学力に基づいて形成されたグローバルなネットワークである。国際都市上海で生まれ、戦後初期のNHKジャーナリストとしての仕事、民主主義と放送技術の基本を学んだオハイオ州立大学留学、世界のキーパーソンと出会った取材は国際的な素養を育む機会となった。このような経験と能力が認められて就任した国連婦人の地位委員会委員としての活動をとおして、問題意識を共有する多くの同士を得ている。国連の政策の方向性を熟知した縫田は外圧を追い風として、日本の男女共同参画政策形成を牽引しているが、それにはグローバルなネットワークが有効に機能した結果でもあるといえる。

第七に、生涯キャリアと通して、ボランティア活動へのこだわりがみられることである。ある時は職業キャリアの背後に隠れ、ある時は前面に現れる。50歳を節目とした人生の後半期の職業活動では、明確な目標と在任期間を予め定め、初期の目的を達成した段階で潔くその職責を辞して、ボランティア活動に移行する。あたかも人生の時間表を自らつくり歩んでいるかのようなのである。その頑なまでのこだわりに、「ハンサム」で「スマート」な縫田流生き方を垣間見ることができる。

## 6 おわりに

縫田の生涯にわたるキャリア形成過程を「職業・社会活動併行型複合キャリア」の一事例として検討してきた。NHKジャーナリスト、東京都民生局長、国立婦人教育会館長という複数の職業キャリアを積み重ね、併せて、国連婦人の地位委員会委員、婦人問題や福祉問題に関する審議会委員、男女共同参画審議会会長などの公的社会活動キャリア、市川房枝記念会理事長や施設でのボランティア活動を展開し、社会と地域に大きな変化をもたらしている。

縫田のキャリア形成の事例は、職業キャリアと社会活動キャリアが相互に補完し、還流しつつ太いスパイラルを描いて展開しているところに特徴がある。このような複合キャリアによってもたらされる多様な経験を通して、知識や智慧、態度、技量が養成され、その結果個人と社会に大きな影響が及ぼされることを示唆しているといえる。

ワーク・ライフ・バランスの生き方が課題となっている今日、縫田の複合キャリア形成過程から私たちは多くの知見を学ぶことができるのではないだろうか。



注

- 1) インタビューは2010年12月20日と2011年1月18日の2回にわたって実施された。
- 2) 主席代表は高橋展子デンマーク大使。女子差別撤廃条約の署名式に参加。
- 3) セミナー参加者の一人であるアン・ウォーカー氏は「情報は力」と女性情報を定義している。

引用・参考文献

- アダムス,ジェーン著 (財)市川房枝記念会・縫田ゼミナール訳 1996『ハルハウスの20年』市川房枝記念会
- 神田道子 2012「複合キャリアとは何か」国立女性教育会館『NWEC実践研究』第2号、4-16
- 縫田清二 1975「わたしの女房観」郵政省簡易保険局監修『家庭コンサルタント』57号、1
- 縫田皚子 1977『福祉・人と心』日本放送出版協会
- 縫田皚子 1992「十年のこと」グループ花『学習の記録「森」をテキストにして』グループ花、3-4
- 縫田皚子 1993「『時事問題』との出会い」藤田たき先生の論集と思い出世話人会編『ありがとう——藤田たき先生の論集と思い出』ドメス出版、443-445
- 縫田皚子 1999『語り下ろし——情報との出会い』ドメス出版
- 縫田皚子編 2002『あのととき、この人——女性行政推進機構の軌跡』ドメス出版
- 縫田皚子 2006「卒業生が語る昭和初期——縫田皚子さん」(2006年8月29日自宅にて)「立教女学院小学校・中学校・高等学校『紀要』36号、35-39
- 小畑和彦 1977「コミュニティ・ケアの推進——惜しまれた縫田皚子民生局長」『自治研修』、46-53
- 太田宇之助 1981『生涯——一新聞人の歩んだ道』行政問題研究所
- 高桑美子 2001「縫田皚子——女性運動は情報から」川本静子・亀田帛子・高桑美子『津田梅子の娘たち——一粒の種子から』津田塾大学、113-120
- 上村千賀子 2007『女性解放をめぐる占領政策』勁草書房



## 第3章 田中里子にみる複合キャリアの形成過程

真橋 美智子

### 1 はじめに

田中里子は全国地域婦人団体連絡協議会（以下全地婦連）の初代事務局長として戦後日本の消費者運動、平和運動をリードしてきた。1948年に東京都地域婦人団体連盟（以下東京都地婦連）創設とともにその事務局員となり、1952年に全地婦連結成後は同事務局員を兼務し、以来一貫して地婦連とともに歩み、キャリアを形成してきた。それは全地婦連の事務局長を退任する際、「地婦連は私の生きがい。そして、私を育ててくれたところ」（「毎日新聞」2007.5.23）と述べていることからもうかがえる。

本稿では、田中里子の消費者運動、平和運動を中心としたキャリアの原点を探り、職業と社会活動両面にわたる複合キャリアをどのように形成してきたか、里子が生涯をかけた地婦連での活動を通して検討する。

田中里子のキャリア形成に関しては、先行研究がほとんどない。地婦連との関係でふれているのは、金森トシエ『人物婦人運動史——明治・大正・昭和のあゆみ』（1980）、小林嬌一「日本の消費者運動史 地婦連の歩みと田中里子」（1996）などにとどまる。そこで本稿では、新聞や雑誌に掲載された本人への取材記事などを手がかりとして田中里子の複合キャリアの形成過程を探り、その特徴について考察する。

### 2 田中里子と消費者運動への道

#### 戦時下の実践女子専門学校時代

田中（旧姓渡辺）里子（以下里子）の生い立ちはほとんど知られていない。本人の語るところによると、1925（大正14）年10月7日、東京の京橋で生まれた。家族や小学校、高等女学校時代については明らかにされていないが、幼少期から日本は戦争への道を進み、小学校、高等女学校時代には日中戦争、太平洋戦争と戦争が拡大し、深刻さを増し、学校教育も戦争の影響を強く受けた時期にあたる。ここでは実践女子専門学校時代以降について述べる。

里子は1943（昭和18）年4月から45年9月まで、私立の実践女子専門学校の国文科に在学した。実践女子専門学校（現・実践女子大学）は1925（大正14）年に下田歌子により設立された。下田歌子は実践女学校を起点として、女性の自立、自営を目指す特色ある教育を展開した。その中には今日のキャリア教育も含まれる。「学問は、机上のみならず、実地に用いなければ役立たず」とも説いている（国立女性教育会館・飯塚 2008）。しかし、

里子が入学した頃は、教育の軍事体制化が徹底され、43年の後半頃からは戦時動員体制もより強化され、本来の専門学校としての教育も徐々に実施できない状況となっており、下田歌子の教育理念がどの程度伝えられたか定かではない。在学中に女子専門学校の修業年限も3年に短縮された。

里子は専門学校の2年生から3年生にかけて、学徒動員で東京・赤羽の陸軍造兵廠で風船爆弾づくりを経験したことを取材などでしばしば語っている。小林（1996）によると、日本陸軍が製造・使用した風船爆弾は約9300個で、そのうち約1000個がアメリカ大陸に到達したとされる。この爆弾づくりの経験が、その後の里子の戦争への憎悪、平和を願う強い気持ちにつながっている。

1945年の5月に京橋の生家が空襲で焼け、一家は世田谷の借家に疎開した。6月からは学校に戻されたが、残された道はその頃編成された国民義勇隊女子隊員として本土決戦にのぞむことであった。そして8月15日を迎えた。風船爆弾づくりは女子学生たちの体をむしばみ、里子も寝たり起きたりを繰り返したが、幸いにも生きのびることができた（「毎日新聞」1985.4.12）。敗戦の混乱の中、9月には実践女子専門学校を繰り上げ卒業となり、その後の生き方の模索が始まる。

#### 敗戦後の自分探しと生田花世との出会い

専門学校卒業後、「心の整理もつかないままにぼんやりしておりました。しかし、1ヵ月くらい経ってから、これからは世のため人のために生きるのは絶対いやだ、自分のために生きたいと、はっきりそう思いました。だから、人のための仕事というより、まず自分がいいと思う仕事でなければイヤだという感じでした」（小林 1996）。生まれた頃から戦争への道をひた走り、徹底した軍国主義、国家主義的な教育の中で、「軍国少女ですごした日々を、私自身のためにどう取り戻したらよいか、暗中模索していた」（「京都新聞」1981.2.14）。里子にとって、敗戦はそれまでの価値観を180度転換させるものであり、同時に自分を見つめなおす、いわゆる自分探しの始まりであったと思われる。

その頃、疎開先近くの玉川電車（現在の東急世田谷線）の松陰神社前駅の線路際に「松花塾 詩や歌の勉強をする方はどうぞ 生田花世」と書かれた粗末な看板を見つけた。在学中、勤労働員に明け暮れる生活を送っていたため、せめて少しでも歌の勉強がしたいという気持ちで生田を訪ね、10月には塾生第一号となった。ちなみに生田花世は『青鞥』の同人で、女性解放運動にもかかわった徳島県板野郡出身の詩人、小説家である（芳賀他 1998）。生田のメモに「たった一人の松花塾の塾生渡辺里子。かわいらしい。一人が百人を兼ねるこの少女に感謝」と書き残されており、生田が里子に何らかの可能性を見出していたことがうかがわれる。それから塾生として週に1、2回生田の自宅に通い、『古事記』を読み、生田に解説してもらったという。（「徳島新聞」1996.12.13）

生田は里子に詩や歌の勉強だけでなく、社会の勉強も必要だということで、多様な分野で活動する知り合いの女性たちに紹介している。その中で山高しげりと出会い、市川房枝、竹内茂代など女性参政権獲得運動の運動家たちとも出会ったのである。しかし、里子はすぐに女性運動に関心を抱いたわけではなく、松花塾では古典を読んで過ごし、将来は女学校の国語教師になりたいと漠然と考えていた。1946年4月、女性が初めて参政権を行使した総選挙に女医の竹内茂代が立候補した。生田に「社会勉強のため」といわれ、門下生全



員（3人）がその選挙運動の手伝いをするようになった。しかし、3人とも女性運動に全く関心がなく、区役所を回って有権者名簿を写す単調な仕事に飽きると、公園のベンチで文学論をたたかわすこともあり、能率は上がらなかった。そのため、事務所の事務長だった山高しげりに何度も叱られた。こうした体験の中で、里子は間近で見た山高の仕事ぶりに敬服し、強く印象づけられ、後に山高の仕事を手伝うようになるのである（「毎日新聞」1982.9.20夕刊）。

### 女性運動への道筋

選挙運動の手伝いから数ヵ月経過した1946年の9月、生田に連れられて教師としての就職先紹介のお願いに山高しげりの妹を訪問した際、山高から婦人都民クラブの事務局の仕事の手伝いを依頼され、生田の勧めもあり、引き受けることになった。婦人都民クラブ（現・女性都民クラブ）は山高しげり、市川房枝などが中心となって組織された女性団体で、その後東京都地婦連傘下の団体となった。個人会員で東京都内に住んでいる女性であればだれでも入会できるクラブ式の気楽な集まりである。地婦連は組織がないと正式な参加団体になれないので、その時は本クラブが受け皿になっている（小林 1996）。事務所は日比谷の東京市政会館の中にあり、その事務局員として勤務することになった。これが里子の職業人としての出発点であり、「生涯の仕事となる地婦連への道筋ができた」ことになる。後に里子は、「生田先生は弟子の特性を見極め、私が歌人や教師を夢見るより、婦人運動のほうが適していると、道筋を付けてくださったのだと思う。そういう意味で私の生涯を決めたのは、生田先生」であると回想している（「徳島新聞」1996.12.13）。

このように里子は生田花世と出会ったことが、その後の「地婦連のスポークス・ウーマン田中里子を生む下地になった」（金森 1980）のであり、里子のキャリア形成の起点となったといえる。

## 3 田中里子と地婦連

### 東京都地婦連の事務局員へ

GHQ（連合国軍総司令部）は五大改革指令の第一に女性の解放を掲げ、日本の民主化の面から女性問題に強い関心を示し、戦時期の大日本婦人会のような網羅的な官製団体は廃止し、自主的で民主的な女性団体の結成・指導に力を注いだ。その中で、婦人民主クラブ（1946年3月）や大学婦人協会（1946年10月）など各種女性団体が誕生した。その一方で、GHQの方針と都道府県社会教育課の指導の下に、「民主的婦人団体の組織化」が目指され、市町村単位の地域婦人会が急増した（金森 1980）。地域婦人会とは「親睦、隣保扶助を目的とした日本の伝統的住民組織の系譜に属する組織で、会員は年齢、職業、趣味はもちろん、思想、政治的信条を異にしながらも、同一地域の主婦であるということを唯一の共通項として結ばれている婦人団体」（全地婦連 1986）で、目的意識によって結成されている前掲の団体などとは異なる特性を持つ。そのため地域婦人会の会員は参加意識が低く、行動の基準もともすれば最大公約数になりやすいという批判もあるが、地縁、血縁という人間としての根源的な絆を基盤としているだけに、連帯感はきわめて強く、組織の網羅性という特色も手伝って、生活者としての婦人の意向を最も忠実に反映することができる



いう利点も備えている（全地婦連 1986）。

こうして誕生した地域婦人会は、都市レベル、都道府県レベルで、民主的な連絡協議組織をつくっていくことになる。1948年4月に東京都地域婦人団体連盟（東京都地婦連）が「明るい家庭、住みよい社会の建設」をスローガンに発足し、初代会長に山高しげりが選出された（東京都地婦連 2008）。東京都地婦連は創設当初、事務所を東京都教育局社会教育課内に置いていたが、GHQからの指摘で急遽墨田区東両国の中野ツヤ（後に常任委員）の自宅に事務局を移転させた。移転先には職員がいないため、里子は婦人都民クラブ事務局のある日比谷と東京都地婦連の事務局の置かれた両国を行き来するようになり、まもなく東京都地婦連の事務局員になったのである。これが里子の地婦連におけるキャリア形成の始まりである。

ちなみに同1948年9月に主婦連合会（主婦連）が結成された。会長は奥むめおである。山高は「地婦連は文化運動、主婦連は経済運動」と特色を明確にし、地婦連の活動を内に向けては「明るい家庭の建設」、外に向けては「住みよい社会の建設」を掲げ、初年度は青少年問題に力を注ぐことになった。しかし表向きは文化運動で、青少年問題に取り組むことにしたが、敗戦後の混乱した社会では、生活問題や物価問題のほうが、地域婦人会にとっても重要で切実であった。そのため、地婦連も文化運動にとどまらず、当初から消費者運動にも力を入れることになり、不良マッチ問題を皮切りに、各種料金値上げ反対運動などで主婦連と活動を共にすることも多かった。

### 全地婦連の結成と事務局員としてのキャリア形成

全国組織結成への強い要望を受けて、1952年7月、全国地域婦人団体連絡協議会（全地婦連）が結成され、初代理事長に山高しげり（東京都地婦連）が選出された。全地婦連は「地域婦人団体の連絡協議機関としてその共通の目的たる婦人の地位の向上、青少年の健全な育成、家庭生活並に社会生活の刷新、地域社会の福祉増進、世界平和の確立等の実現のために、相互の連絡協力を計ること」を目的として、全国19都府県を横に結ぶ連絡協議会という民主的な組織形態の機関として誕生した（全地婦連 1986）。全地婦連が最初に取り組んだのは公明選挙運動で、他に売春防止法制定運動、家族制度復活反対運動、原水爆禁止運動、母と子の桜映画社の設立、新生活運動などに取り組んでいった。特色ある取り組みとしては、母親たちが株主になった「母と子の桜映画社設立」で、優れた作品の制作と母親たちの映画運動として内外から高く評価された。

全地婦連事務局は東京・港区芝公園の芝児童館に置かれていた東京都地婦連事務局に同居することになり、里子は全地婦連の事務局員も兼務することになった。つまり山高しげりが代表を務める婦人都民クラブ、東京都地婦連、全地婦連の事務局の仕事をほとんど一人で担うことになった。事務局員として消費者運動や平和運動、女性運動などにかかわりながら、キャリアを形成していった。しかし、この時点では地婦連の仕事や消費者運動、平和運動を生涯の仕事とする決断はしていなかった。

### キャリア形成の転機

1954年3月1日、ビキニ環礁におけるアメリカの水爆実験により、日本のマグロ漁船第五福竜丸乗組員全員が被爆し、無線長の久保山愛吉が死亡した。この事件をきっかけに日

本で原水爆禁止運動が始まり、国民運動として展開されていく。全地婦連も原水爆禁止署名運動全国協議会（理事長安井郁）に正式参加を決定した。会の趣意書には「この運動は原水爆の脅威から生命と幸福を守ろうとする全国民運動であり、さまざまな立場と党派の人々がこの一点で一致するところに重要な意義がある。かかる運動のセンターとなる全国協議会は、一切の党派的、個人的エゴイズムによって汚されない清らかな組織でなければならない」と記された。この協議会が母体となって翌55年に原水爆禁止世界大会が広島で開催された。世界大会終了後、全国協議会は発展的に解消され、新たに原水爆禁止日本協議会（原水協、理事長安井郁）として発足した。全地婦連は原水協に参加し、代表委員に山高しげり、監査・国際会議準備委員に大友よふなど地婦連関係者が就任した（全地婦連1986）。

里子は「全地婦連の仕事をやるようになってからも、私は地婦連にずっといるとは思っていないんです。本当にずっといようと思ったのは、昭和29年のビキニの時あたりからです。その翌年の原水爆禁止世界大会に初めて参加したとき、平和ということに対する志向がたいへん強くなりました」「原水爆禁止世界大会に参加して、被爆者の訴えを聞きまして、こういうことが世界のどこで起こってもいやだ、と強く感じました。そういうことをなくすために私は何かやりたい。地婦連にいればできる、と思いました」（小林 1996）と述べているように、地婦連の平和運動への取り組みを契機に里子のキャリア形成への意識が大きく変化したことがわかる。ちょうどその頃、以前希望していた教師の就職口が見つかったが、すでに教師になる意思はなくなっており、平和問題や生活問題のための運動に関わっていきたいと考えている。これ以降、「仕事を単に事務的にこなすのではなく、自分でテーマを決めてやろう」（小林 1996）と、地婦連の事務局の仕事に意欲的に取り組んでいく。これは里子の師でもある山高しげりの願いに沿うことでもあった。

ここにも里子の戦時下での体験が、時間の経過とともに平和を願う気持ちに重なり、社会の中で平和運動等を実践していくこと、あるいはそれをサポートする役割の自覚につながったと考えられる。

その後東京都地婦連および全地婦連の事務局員として両団体の活動を支え、活動を通して自身のキャリアを積み重ね、1963年に両地婦連の事務局長という要職に就任した。里子は、1986年に全地婦連の事務局長を定年で退職するが、その後も東京都地婦連の事務局長、常任参与として地婦連の活動を継続した。

### 全地婦連の主な運動と里子

全地婦連の運動は多岐にわたるが、特に力を入れ成果が認められたものに、ちふれ化粧品の開発・販売、カラーテレビ二重価格反対・買い控え運動、原水爆禁止運動の再統一などがある。里子は全地婦連の事務局長としてすべての運動に指導的役割を担うことになったが、以下に『全地婦連30年のあゆみ』や関係者の話から簡単に紹介する。

#### ① ちふれ化粧品の開発・販売と消費者運動の信念

ちふれ化粧品は「値段が高いものほど品質もいい」という化粧品神話への疑問からスタートした。1960年代後半に「朝日新聞」や雑誌『暮らしの手帳』で化粧品の価格差と品質をめぐる記事が掲載され、反響を呼んだ。後者では、大手メーカーの製品と百円化粧品の商品テストの結果、価格が最大で10倍も開きがあるが、品質では大差がないことが明らかに

された。当時百円化粧品は、マージンなどの理由からルートが限られ、一般には入手が困難であった。そこで、全地婦連が百円化粧品の斡旋頒布に乗り出し、その後新百円化粧品のちふれ化粧品の開発頒布、さらには一般市場に進出するまでになった。

1968年8月、会長山高しげりと里子が化粧品メーカーの社長らと会い、提携について話し合われた。提携の基本方針が決まり、その実現のプロセスでは里子が先頭に立って推進した。商品づくりにあたっては、価格だけでなく品質のチェック、成分・分量の表示、色素・香料の無添加、ノンフロンガス、詰め替え商品開発など国内初の取り組みを促すなど、消費者運動家としての信念を貫いている（東京都地婦連・島田 2007）。

## ② 二重価格表示の実態調査とカラーテレビ買い控え運動

カラーテレビ買い控え運動は、二重価格表示の実態調査に基づいて展開されたものである。1969年10月、全地婦連は公正取引委員会の委託で「二重価格表示の実態調査」を実施した。前年に委員会が出した「価格表示の運用基準」が守られているかが調査の目的であった。翌年8月、全地婦連は調査結果を発表し、定価そのものが不当であり、特にカラーテレビの定価の引き下げ、二重価格表示の禁止を要望した。調査結果はマスコミに公表され、大きな反響を呼んだ。そのうえで、全地婦連は各メーカーが定価引下げを行うまで、全国の会員に呼びかけて「カラーテレビ1年間買い控え運動」を実施することになった。これは消費者5団体（日本婦人有権者同盟、消費者の会、日本生活協同組合連合会、主婦連合会、全地婦連）の運動に発展していった。こうした消費者5団体の団結により、各メーカーが主力の新機種を値下げしたことで、買い控え運動は終結した。

里子は調査、運動の中心となって行動し、メーカーの社長との交渉でも調査資料を基に落ち着いた態度で堂々と迫り、後に松下幸之助から「消費者運動を尊重する」と発言させている。この調査や運動は後に公正競争規約の作成にもつながった。調査結果が公表され、反響を呼んだことで、通産省が規約の作成に全面的に協力することになった。3年後に原案が提示され、消費者と業界が意見交換する表示連絡会開催にこぎつけ、里子が消費者側から出席し、消費者にとってわかりやすい表示基準を数多く提案している。たとえば、テレビなどの製造年表示の義務化もその一つである。この画期的な公正競争規約は1978年6月に認定されたが、「最大の功労者」は里子であるとも言われている（東京都地婦連・工藤 2007）。

## ③ 原水禁運動統一の調整役

里子のキャリア意識の転換をもたらした原水爆禁止運動で、全地婦連が参加し、山高が代表委員になった原水爆禁止日本協議会（原水協）であるが、1964年4月に全地婦連は原水協内部の政治的偏向を理由に会を脱退した。その後、原水禁運動には深い亀裂が残った。1977年にNGO主宰の国際シンポジウム開催を機に、原水禁運動の再統一のアピールが上代タノや中野好夫らによって行われ、全地婦連も原水禁運動の統一実現のために積極的に努力することになった。その結果、原水爆禁止統一実行委員会が結成され、原水禁運動の原点にたちかえり、核兵器全面禁止、被爆者援護などで国民世論を結集し、運動を統一していく方向が目指されている。地婦連は統一大会を支える中心的な団体で、事務局長の里子の果たした役割は非常に大きく、「長く続く大会準備のための会議、それを纏める力量、我慢強さ」が際立っていた（東京都地婦連・福田 2007）。

運動の再統一による原水爆禁止世界大会は成功裏に終了し、78年の国連軍縮特別総会に



統一代表団を派遣することになった。総会に向けて核兵器完全禁止の署名運動が全国的に展開された。また、総会前にジュネーブで開かれたNGO軍縮国際会議に日本から74名の代表が派遣されたが、全地婦連からは里子が参加した。国連軍縮特別総会には「国連に核兵器完全禁止を要請する日本国民（NGO）代表団」（502名）が2,000万人の署名を持って参加した。全地婦連から大友会長、里子ら34名が参加した。里子は日本代表団の事務局長をつとめ、総会のNGOデーには、日本のNGOを代表して核兵器廃絶を訴えた。

里子のキャリアにとって平和運動の中心となる原水爆禁止運動は重要な位置を占める。特に1977年の原水禁運動の再統一以来、運動の統一にひたすら尽力した。市民運動家としてのバランス感覚、優れた調整能力を請われてしばしば調整役を務め、毎年開かれる統一世界大会では運営委員会の議長や責任者を務めるなど、原水禁運動の先頭に立って活動した（東京都地婦連・岩垂 2007）。

#### 4 田中里子の社会活動

里子が全地婦連の事務局長就任以来、事務局長という立場もあり、消費者・生活問題にかかわる数多くの公職を経験し、消費者の立場から発言し、消費者行政にも影響を与えてきた。主なものとして、税制調査会委員、国民生活審議会委員、総合エネルギー調査会委員、公正取引委員会消費者委員、独占禁止懇話会委員、保険審議会委員、国民生活センター運営委員、東京都消費生活対策審議会委員、東京消費者団体連絡センター代表委員などがあげられる。

また、里子はさまざまな消費者運動や平和運動、女性運動に関わってきたが、それはまさに地婦連の取り組んだ運動でもある。「戦後日本の消費者運動史を、地婦連の運動史として、そして、紛れもなく自分史」（東京都地婦連・青山 2007）としてきたといえる。つまり、里子の場合、地婦連での職業キャリアと個人としての社会活動キャリアはほぼ重なっており、複合キャリアはごく自然な形で形成されたとみることができる。

#### 5 田中里子の複合キャリア形成の特徴

上記のような里子のキャリア形成過程を踏まえて、最後に里子の複合キャリア形成の特徴を以下に明らかにしたい。

##### 二段階のキャリア形成

里子の複合キャリア形成は、女性運動家との出会いが起点になり、その後、戦争体験と重なる原水禁運動との出会いが転機となり形成された点に第一の特徴がある。キャリア形成の起点は、敗戦後の自分探しの中で出会った生田花世、生田を通して山高しげりなどの第一線で活動する戦前からの女性運動家たちとの出会いにある。里子は生田と出会い、生田の里子の特性を見抜く力により、生田の人脈を通して国文学の世界から女性運動の世界に導かれたといえる。里子には戦時下の体験を通して国家や社会に対する不信感があり、生田から女性運動に触れる機会を与えられるが、自分の生涯の仕事として納得して受け入れるまでにはかなりの時間を要した。その意味で里子のキャリアは二段階を経て形成され

たとみることができる。

第一段階が1946年に山高からの依頼と生田の勧めにより婦人都民クラブの事務局員になってから、48年の東京都地婦連の事務局員、そして52年の全地婦連事務局員になった初期の頃までである。職業人としてのキャリアを積み重ねながら、一方で地婦連の仕事をライフワークとして決めかねていた時期といえる。そして第二段階が1954年以降、原水爆禁止運動が国民運動として展開されてからである。それ以降地婦連の仕事を自分の生涯の仕事と明確に位置づけ、主体的にキャリアを形成していく。このキャリア形成過程をみると、里子の戦争体験が根底にありそれが地婦連での平和運動を契機に生涯の仕事として自覚させたとも考えられる。これ以降里子は地婦連の運動の中核として、公的な社会活動にと複合キャリア形成の充実がみられる。

### 女性運動家からの学びによるキャリア形成

里子のキャリア形成に大きな影響を与えたのは、前述のように生田花世をはじめ、山高しげり、市川房枝などの女性運動家たちである点が第二の特徴である。

生田花世は前述したように、里子のキャリア形成の起点となった人物で、里子の特性が歌人や教員にではなく、女性運動に適していることを見出し、社会勉強と称して積極的に女性運動家たちに紹介し、その後の活動への道筋を付けた。

山高しげりは戦前期からの女性運動家であり、里子の生涯にわたるキャリア形成に最も大きな影響を与えた人物である。婦人都民クラブの事務局を手伝うようになってから、山高が亡くなるまでの32年間、「とにかく先生のもとで一から教わっていった。その年月の積み重ねのうちに、地婦連という全国の町や村の地域を基盤とした婦人の大衆組織への愛着が、次第に私の心の奥底に根を下ろしたようだ」（「毎日新聞」1957.9.20夕刊）、「山高さんの下で働いているうちに、自分の生きる道と地婦連の運動が重なるようになりました」（「日本経済新聞」1961.2.26夕刊）と述べているように、山高は直属の上司であり、里子の職業キャリア形成の実践的、精神的な師であり、指導者であった。山高の女性運動は「真っ先にかけて突進する方法ではなく、またイデオロギーにおぼれて現実を忘れる在り方」ではなく、「日常のくらしのなかから、しっかりと芽ばえてきたものを大切に、一人ひとりの心を支えながら、ともに進むという方法」（全国婦人会館女性史研究会・一番ヶ瀬 1982）で、それは里子の消費者運動や平和運動に受け継がれた。またそのための努力を惜しまない山高の生き方そのものが里子のロールモデルになったと思われる。

市川房枝も里子が影響を受けた女性運動家の一人である。1946年の初の女性が参政権を行使した総選挙に女医の竹内茂代が立候補し、里子はその選挙運動を手伝った際に、応援に来た市川に初めて出会った。山高と市川は共に闘ってきた仲間であり、「愛する友」でもあった。里子は市川について「外野席の最前列にはいつも市川先生の顔があった。あの笑顔で見守ってくれる、何かことあれば駆け込める安心感とでもいったもの……直属の会長とはひと味違い、ちょっと距離があるだけに仕事抜きで甘えられる人と、いつの間にか私は勝手に市川先生をそう決め込んでいた」。また、「大所帯で決断のおそい地婦連をときには先生流に批判しながらも、私にそっと『でも組織にムリは禁物だから……』と細かい心づかいをみせてくれた」（「京都新聞」1956.2.14）市川は、里子のキャリア形成を間接的に支え、「おふくろ」のような存在（同前）で指導した人物といえる。



里子は、これらの女性運動家から運動のノウハウだけでなく精神面でも多くを学び、自身のキャリア形成に活かした。

### 団体間の連携を基盤にしたキャリア形成

里子が亡くなった翌月の2007年4月にお別れの会が開かれ、『田中里子さんへの手紙』と題する小冊子がまとめられた。その冊子には生前親交のあった95人から里子への手紙が収録されている。手紙の差出人は女性団体、消費者団体、平和団体の仲間が多いが、他にも企業や行政の関係者、弁護士、ジャーナリスト、大学教員など多彩である。里子の人脈の広さは、まさに活動の幅の広さ、さらにそれを基盤にしたキャリア形成過程を物語っている。

「地婦連の活動は、会員と事務局との協働によって行われており」、里子は事務局長として大きな役割を果たしてきたこと、さらに「地婦連の活動を、その団体内部だけの活動に限定」することなく、「他の女性団体や消費者団体との連携を深め、広げる役割」を果たした（東京都地婦連・神田 2007）ことが評価されている。平和運動では、団体間の対立する場面で、公正・中立の立場で取りまとめの中心として、粘り強い調整能力とバランス感覚で国民運動としての統一に努力してきた。つまり里子のキャリア形成は地婦連の活動を、消費者利益のため、あるいは平和のために団体間の連携とネットワークづくりを基盤にして発展させたところに大きな特徴がある。

最後に、里子は1963年にジャーナリストの田中義郎氏と結婚し、より高い理想と幅広い社会観をもつようになった（東京都地婦連・川島 2007）とされ、キャリア形成にも影響したことが推察される。

## 6 おわりに

以上、田中里子の複合キャリア形成過程を主に地婦連での活動を通して検討してきた。女性運動とは全く縁のなかった里子が、女性運動家との出会いから、全国の地域を基盤とした女性の大衆組織を横につなぐ全地婦連の事務局員になって、その活動を会員とともに支え、生活や平和の観点から他の女性団体や消費者団体などとの連携により運動を広げ、社会的な運動に発展させるまでになったのである。つまり、キャリアを積み重ねる中で「自分の生きる道と地婦連の運動が重なる」ようになったのであり、里子の複合キャリアは段階を踏みながらも生涯をかけて形成されたといえる。

社会が急激に変化し、女性の社会進出も進みその生き方もより多様化する中で、女性自身のキャリア形成に対する関心も高まっている。田中里子の複合キャリア形成過程は地婦連とともにあるが、それは敗戦後「自分がいいと思う仕事でなければイヤだ」という思いで求め続けた結果でもある。その意味で、今後の女性の複合キャリア形成の一つのモデルになると思われるのである。

## 第Ⅱ部 複合キャリア形成過程に関する研究

### 引用文献・資料

- 国立女性教育会館 2008 Fact Sheet「女性の高等教育の黎明—— チャレンジした女性たち」
- 小林嬌一 1996「日本の消費者運動史 地婦連の歩みと田中里子」『月刊消費者』437 44-49
- 芳賀登他監修 1998『女性人名事典』日本図書センター
- 金森トシエ 1980『人物婦人運動史—— 明治・大正・昭和のあゆみ』労働教育センター 92-102
- 全国地域婦人団体連絡協議会 1986『全地婦連30年のあゆみ』14、21、40-41
- 東京都地域婦人団体連盟 2007『田中里子さんへの手紙』
- 東京都地域婦人団体連盟 2008『東京地婦連60年のあゆみ』
- 山高しげり著 全国婦人会館女性史研究会（一番ヶ瀬康子他）編 1982『わが幸はわが手で』ドメ  
ス出版 237-238

\*本章は『NWECC実践研究』第2号（2012年）から転載した。

## 第Ⅲ部

# キャリア学習プログラム開発に関する実践的研究

# 第1章 女性のキャリア形成支援セミナー

—— 茨城県女性プラザ「レイクエコー」の実験プログラム ——

飯島 絵理・野依 智子

## 1 プログラムの概要

本研究では、NPO活動や地域活動を行う女性を対象に、社会活動の経験を明確にキャリアの一部ととらえて「社会活動キャリア」と名づけ、「職業キャリア」と「社会活動キャリア」の両者を含む「複合キャリア」の形成過程を明らかにしてきた。その形成過程をふまえた上で、キャリア学習プログラム開発研究においては、1) 社会活動キャリア形成の視点に立って地域形成を推進する社会的人材（地域づくり人材）の育成のためのプログラムと、2) 「複合キャリア」への展望に立ってこれからキャリア志向を形成するプログラムを開発することを目的にした。

茨城県女性プラザ「レイクエコー」(以下、レイクエコーと称す)で実施したプログラムは、上記の1) の地域づくり人材育成プログラムにあたる。本プログラムの目的・対象・特徴は以下の通りである。

### 目的・対象

本プログラムは、協力機関で試験的に実施することによって、実際に女性センターや大学で活用できる有効性の高いプログラムにまとめることを目標にしている。したがって、試験的な実施にあたっては、レイクエコーの協力を得ることとした。レイクエコーでは、平成24年度に、M字型曲線解消のために女性の再就労を視野にいたした講座を計画しており、本プログラムで企画するNPO活動やコミュニティ・ビジネスなど、社会活動や地域活動によって収入を得ることも女性の再就労のひとつととらえることとした。したがって本プログラムの内容は、M字型曲線の解消につながるものでもある。また、同時にそれは、社会活動・地域活動の人材を育成することにもなり、本研究の1) 地域づくり人材育成プログラムにあたる。

本プログラムの目的は「NPOやコミュニティ・ビジネスなどの地域貢献活動を切り口に、自分らしい生き方、働き方を考える」である。対象は、「子育て中の女性。NPO、コミュニティ・ビジネスに関心のある女性。地域活動、ボランティア活動を行っている女性」で、講座名は、レイクエコーの既存の講座名「女性のためのキャリア形成支援セミナー」である。



## テーマとスケジュール

スケジュールと各回のテーマは、以下の通りである。(参考資料1)

- |     |  |
|-----|--|
| 第1回 | 平成24年10月3日(水) 13:00-15:00<br>テーマ:「女性の現状の社会」～今のわたしを語り合おう～   |
| 第2回 | 平成24年10月17日(水) 13:00-15:00<br>テーマ:「わたしのキャリア再発見!」<br>～いままでとこれからをみつめよう、わたしの潜在力～<br>講師:田中 雅文 日本女子大学 教授  |
| 第3回 | 平成24年11月7日(水) 13:00-15:00<br>テーマ:「NPOというキャリアを生きる女性」<br>～身近なロールモデルの話をきこう～<br>事例報告:菅谷 則子 NPO法人フードバンク茨城 理事長<br>NPO法人市民支援センターともべ 代表理事<br>大野 覚 認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ 理事 |
| 第4回 | 平成24年11月21日(水) 13:00-15:00<br>テーマ:「茨城県・鹿行地域のNPOの現状」<br>～NPO, コミュニティ・ビジネスについて知ろう～<br>講師:大野 覚 認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ 理事   |
| 第5回 | 平成24年12月5日(水) 13:00-15:00<br>テーマ:「地域の課題解決ワークショップ」<br>～みんなで起業アイデアを出し合おう～<br>講師:大野 覚 認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ 理事  |

## プログラム・デザイン

本講座のプログラム・デザインは、参考資料2の通りである。対象・目的・学習目標・学習内容・学習方法に沿ってまとめた。

学習内容については、「A基点・基軸の形成」「B課題と実態の把握・理解」「C課題解決・実践力の形成」に構成される。「A基点・基軸の形成」については、「キャリアについての基礎的理解」と「男女共同参画意識の醸成」とから成り、講義の中では「本講座の説明」や第1回講座の「課題を出しあう」グループ討議の中で学ぶ。

「B課題と実態の把握・理解」については、「社会の状況を知り、自分のこれまでとこれからのキャリア形成を考える」として、「調査研究報告から」の講義や「わたしのキャリア再発見」のワークシート作成を通して学ぶ。「C課題解決・実践力の形成」については、第3回講座「事例から学ぼう」の中で、地域課題の解決がペイド・ワークになっている事例報告者の話から学ぶ。さらに、第5回の「事業計画をつくってみよう」を通して、実践力を形成する。

本プログラムのデザインは、以上のような構成となる。(プログラム・デザインの概念については、本報告書の第Ⅰ部「課題解決型実践的活動に結びつく学習プログラム」中野論文を参照のこと。)

### プログラムの特徴

先述のように、本プログラムはレイクエコーの「女性のためのキャリア形成支援セミナー」に合流したものである。「女性のためのキャリア形成支援セミナー」は5回講座であるが、本研究で試験的に企画したプログラムは3回講座であった。加えて、本研究の趣旨に沿ったプログラムは女性のキャリア形成に力点が置かれており、NPOやコミュニティ・ビジネスについての実務的な講座は難しい。したがって、本プログラムの第4回・第5回は、NPOセンターなど、NPOや起業に実務的な関わりをしている団体に講座をお願いすることとなった。そして、実際に茨城で活動している認定NPO法人茨城NPOセンターに担当してもらうことにした。

本プログラムは第3回までをこれまでの人生の振り返りと転機の確認、これから行動するために必要な要素の書き上げなど、これまでのキャリアを振り返り、新たなキャリアを展開するための女性のキャリアに重点をおいたプログラムとし、その後の2回の講座をNPO活動やコミュニティ・ビジネスなど地域活動の実務についてのプログラムとすることによって、個人のキャリア形成が地域活動につながる講座となっている点に特徴がある。

(野依 智子)

## 2 内容

### プログラム実施までの準備過程

本プログラム実施にあたり、レイクエコー職員とNPOセンター・コモンズの大野氏とは、6月1日に打ち合わせた。国立女性教育会館からは研究メンバーの中野・飯島・野依の3名、レイクエコーからは課長・社会教育主事の2名、そしてNPOセンター・コモンズ1名計6名で打ち合わせた。

打ち合わせ内容は、本プログラムの趣旨を確認し、対象者については、「子育てが一段落して、何かしたいと思っている女性」「子育て中でもよいので、幼稚園から高校までの保護者を対象にする」「パートで働いているが、福祉に関連する何かをしたいと思っている女性」とした。チラシはレイクエコーが担当して配布することを確認した。

その後、9月に講師を依頼している日本女子大学田中氏を中野・飯島・野依で訪問し、打ち合わせをした。田中氏には、第2回のキャリアを振り返る講座を担当していただくので、キャリアを振り返るためのオリジナルのワークシートを作成することとした。

### 各回のプログラム

#### 1) 第1回 平成24年10月3日(水)

『『女性の現状の社会』～今のわたしを語り合おう～』

ファシリテーター：野依智子・飯島絵理

参加者：7名

#### a) ねらい

- ・団体もしくは個人の現在の課題を明らかにし、共有する。

**b) スケジュール**

日 時	形式	内 容	担当者	備 考
10月3日 (水)  13:00 – 15:00	13:00	開会のことば 本講座の説明	レイクエコー：課長 国立女性教育会館： 野依智子	
	13:10	【自己紹介】 「なぜこの講座に参加したのか」 「講座に期待すること」などを含 めて自己紹介を全員行う。	ファシリテーター： 野依智子・飯島絵理	・1人3分
		【課題を出しあう】 ①課題： 「現在、ぶつかっている壁」 ②地域の課題： 「地域で気になること」 ・それぞれの課題を確認し、共有 する	ファシリテーター： 野依智子・飯島絵理	・ポストイットに記入し て、模造紙に貼る ・現在の課題と地域で気 になることを貼り終え た後、個人的課題と社 会的・地域的課題に分 類する
	14:35	【女性と社会との関係】 グループで統計データなどを読 みこみながら講義を聴く 【調査研究から】 ①NPOとは ②NPO活動をする女性の実態 ③地域活動の意義と無償性 ④地域貢献と報酬 〈ねらい〉 ・社会参画の問題点を知る ・男女共同参画の意識をもつ	講師：野依智子 ファシリテーター： 飯島絵理	PPT使用
	14:55	【講義を聴いての意見交換】 ①女性の地域活動の意義 ②地域貢献と報酬 グループの意見をまとめる。	ファシリテーター： 野依智子・飯島絵理	ボードに書き上げながら まとめる
		◇今回のまとめ・次回の予告		

**【自己紹介】**

最初に本講座の趣旨を説明した。参加者7名だったので1グループとして、ゆっくり自己紹介をした。自己紹介では、所属している団体や現在の活動、「なぜこの講座に参加したのか」などを話したが、現在抱えている活動の悩みなどに言及する人もいた。

**【課題を出しあう】**

自己紹介のあと、グループ・ワークとして団体や個人の「現在、ぶつかっている壁」として課題を出しあった。課題の内容については、参考資料3参照。

「今までのボランティアでよいのか」「ボランティアとしてではなく、仕事として活動にかかわり、モチベーションを保ちたい」というような団体の課題から、「子どもの長期休みの預け先。子どもが病気の時に頼るところがない」「家事との両立が不安。ワークシェアできるような環境がほしい」という個人の課題がでた。また、NPOに関心のある人の参加もあり、「NPOを立ち上げるのは難しいでしょうか？」や「資金面での活

動支援、資金の工面がいかにかできるか？ NPOとして活動するには？」というように、NPOへの意欲も感じられた。出しあった課題の分類に関しては、時間の都合でファシリテーターがおこなった。

【調査研究から】

グループ・ワークのあと、調査研究報告の講義を聴くことによって、自分たちの課題が全国調査の結果と同じであり、自分だけの問題でないことを知る。

【講義を聴いての意見交換】

時間の都合で、意見交換はできなかった。

【第1回講座のまとめ】

「子どもの預け先がない」とか「子育てママのコミュニティづくり」が課題であるというような、地域活動をおこなう上での個人の課題は、そうした関係をつくれないコミュニティの課題でもあるのではないか。参考資料4参照。

c) 受講生の感想

受講生の感想については、以下の通りである。

- ・今の自分の位置とNPOの役割をよく理解することができました。
- ・いろいろな立場の人がいらっしゃるのだなあと、感心してしまいました。今日は、漠然としていて、よくわからないというのが正直な感想です。立場が違いすぎて、状況がのみこめないからでしょうか…。
- ・女性なればこそその問題点は、いつの世代にも変わらないと云う事を実感。女性とNPO活動の問題点は？

d) まとめ

当日の参加者は7名と人数は少ないが、世代や関心分野の幅が広く、さまざまな個人的、社会的な課題が出されたと思う。NPO活動に関心がある参加者が多く、次のような意見を述べていた。

- ・無償の活動にはさまざまな限界があり、このまま任意団体としての活動でよいのか。
- ・所属している任意団体の活動が消えそうな状況である。活動を継続させるためにもNPOにしておくとかかったか。
- ・任意団体のメンバーには、ボランティア（無償）であることに意義を感じている人が多くいるため、有償活動への移行が難しい。

また、20代から80代の幅広い年齢層だったことがかえて、いろんな世代の悩みを知ることができ、女性の生涯を見通すようなグループ討議となったことが興味深い。

子育て世代からは、「ボランティアはなく、報酬のある仕事（活動）をすることによってモチベーションを維持





したい」という意見があり、単なるボランティア活動ではなく、ある程度の収入に結びつくことが望まれていることがわかる。

参加者から出された個人的な課題（子育てと仕事の両立等）を解決するためにも、地域コミュニティの形成・再生が必要であることが共有された。

## 2) 第2回 平成24年10月17日（水）

テーマ：「わたしのキャリア再発見！」

～いままでとこれからをみつめよう、わたしの潜在力～

講師：田中 雅文 日本女子大学 教授

参加者10名

- ・同世代同士の討議ができるとよいのではということで、若年層（30代～40代）グループと中高年層（50代以上）グループの2グループに分けた。

### a) ねらい

- ・自分のキャリアを振り返り、自分にはどんな力があるのかを再認識することによって、一歩を踏み出すためのきっかけとする。
- ・これまでの経験の中で人間関係力や活動力を獲得していることに気づく。

### b) スケジュール

日 時	形式	内 容	担当者	備 考
10月17日 (水)  13:00－ 15:00	13:00	◇前回のまとめと今日の予定	野依智子	・ 若年層・中高年層の2グループにしたグループ形式で、各自のキャリアをワークシートに落とす 〈準備物〉 ①前回のまとめ1・2 ②ワークシート ③シートの手順
	13:25	自分のキャリア・パスを振り返る 【3. 自分の力を点検しよう】 〈ねらい〉 ・ 自分の人間関係力、活動力、技能能力、状況判断力を確認する ◇ファシリテーターが趣旨説明をし、ワークシートの説明もする	ファシリテーター； 田中雅文  シート記入の説明； 野依	
	14:00	◇ワークシート作成		
	14:30	◇グループで意見交換 グループ発表（飯島・野依）	・ つながり/困難/乗り越え/転機 ・ 感じたこと/聞いて見たいこと	
	14:45	◇コメント、「宣言」記入	コメント；田中雅文	
		◇「わたし宣言」発表		
		◇コメント ・ 人間関係力や活動力があることに気づかせる		

### 【ミニ・レクチャー】

講師の田中氏から、本講座で、「今までの自分が認識している自分ではない新しい自分を発見すること」や「自分に好奇心をもつ」「プラスもマイナスも全部自分の財産」という姿勢でこれまでの人生を振り返ってみようという講義があった。

### 【自分の力を点検しよう】

本研究で開発したオリジナルのワークシート「わたしのキャリア再発見」(参考資料5)の説明にしたがって記入した。説明は、次の通りである。

- ①年齢軸に、現在の年齢を右端に、適当な年齢の区切り（10歳や5歳ごと）を記入する。
- ②年齢軸の下に、主なライフイベントを記入する。（就職、退職、結婚、第1子出産等）
- ③ライフイベント欄の下に、所属組織・団体、参加した活動（固有名詞でなくてよい）等、および役割（グループリーダー、会計、副会長等）を記入する。
- ④ワクワク・ハッピー度の曲線を描きながら、節目と思うところに、その背景・理由等を短く記入する。  
ワクワク・ハッピー度は、その時々充実感、満足感等を曲線として表す。年齢軸を0として、度数が高いほど上に、低いほど下に線をのばす。背景・理由の例としては「出産して最高に幸せな気分」「子育てで孤独感を感じる」「子育てサークルで企画がとおりイベントを実行」等。
- ⑤「人間関係の広がり・深まり」（同じ幼稚園のママ友3人と仲良くなる、公民館の活動で信頼できる年配女性と出会う等）、「大変だったこと」（子どもが生まれたばかりの時に夫の助けが得られずイライラ等）を記入する。
- ⑥「あってよかった支援」（市が行っている育児相談、近所の先輩ママからのアドバイス、公民館の会議室貸出等）を記入する。
- ⑦今までの人生の転機（ライフスタイルに大きな変化をもたらした節目）だと思う時点の曲線部分を丸で囲む。
- ⑧記入したこと全体を見渡して、「これまでのキャリアの要約」を記入する。
- ⑧（記入したことについてのディスカッション等の後）これからやりたいこと、目標、姿勢等について、「これからのわたし宣言」に記入する。

### 【グループ・ディスカッション】

＜若年層グループ＞4名

・未婚1名、既婚子どもなし1名、既婚子どもあり2名

ワーク・シートを記入したあと、子どもなしの2人は、人とのつながりや大変だったこととして、実習や職場の体験に関する事柄を挙げた。一方、既婚子どもありは、2人とも転勤族の妻であり、子どもを介したつながりや新しい土地での同世代同士のつながりが、人間関係として共通していた。大変だったことは、子育てや夫の転勤が要因となるものが挙げられた（一人の子育て、切れるつながり、帰国後の無気力等）。乗り越えは、子どもの幼稚園への入園、母親や夫の支援等であった。

<中高年層グループ> 5名

・専業主婦2名、退職者（教員57歳退職、看護師）2名、自営業1名

5名中4名がボランティア活動の経験が長く、「学びながら、地域のボランティアをしてきた」という発言が共有できていた。

昨年、早期退職した人は、働きながら母親の介護が大変だったこと、自身も病気をしたことで、「福祉に支えられてきた。今後は福祉（の活動）で返していきたい」と発言し、そのことを「人生の循環」と表現していた。

また、長年ボランティア活動や地域活動をしてきた女性たちは、これまでを振り返り、「学びながら活動してきたこと」「人に支えられてきたこと」「家族の協力があつたこと」が共通した発言内容であった。

#### 【講師のコメント】

講師からのコメントは、以下の通りであった。

- ①子どもを育ててきたことの意味を考えよう。足に括り付けられた鉄のかたまりのよう  
で負担ではあるが、もらったこともいっぱいあることに気づこう。
- ②女性は、途切れがちなキャリアとなりやすい。しかし、“土着の人”（地元の人という  
意味）には見えないことやできないことが“風の人”（転勤などで移動している人）  
にはできる。つまり、マイナスはプラスに転じる発想が必要であることが指摘された。
- ③ボランティア活動は「学びながらボランティア」である。学習と活動の循環の重要性  
が指摘された。



#### 【「これからのわたし宣言」の記入と発表】

宣言に書かれたことをまとめると以下のような内容である。具体的な「これからのわたし」というよりは、抽象的な内容となった。

<若年層グループ>

- ・趣味で終わらない何か、社会貢献（仕事？ボランティア？NPO？）。子どもだけでなく自分のことを。
- ・子どもができて大変でも自分の時間を作って子どもがいるからこそできることをする。
- ・転勤族の妻としてどこにいても前向きに。
- ・いろいろなことを経験して成長したい。

<中高年層グループ>

- ・人とのつながり。その中で自分の持っているキャリアでアドバイスしたり、ともに働くために学習していきたい。
- ・勉強してきた花のボランティアをする。家族を捨ててきたので大切に。
- ・人と人のつながりを大切に。
- ・自営業では若い人が気づかないことを見守っていき、健康で趣味などをして楽しく生きたい。

【講師のコメント】

地域活動は、いろいろな人に支えられている。人間関係は社会にとっても個人にとっても財産であることを確認し、これをソーシャル・キャピタルと称することを説明した。また、地域活動の実践の仕方や、人生に対する姿勢として2つのパターンがあるとして、①強い意志で主体的に生きるタイプと②環境が自分にテーマを与えてくれ、それに対応することで成果を上げるタイプを説明した。①ばかりでなくてもよいことを指摘した。

c) 参加者の感想

- ・ワークシートに人生を振り返り、ワクワク・ハッピー度を記入することにより、自分の人とのつながり度がよくわかり、これからの生き方の参考になりました。  
[今後] 次回以降のセミナーでキャリア再発見をさらにしていきたい。
- ・書くことで自分の今までを振り返ることはできたが、残念ながらこれからの自分を描けるような洞察はできなかった。話し合いをするには少し時間が短すぎて、散漫な印象を受けた。先生のまとめがいろいろ刺激になりました。  
[今後] もう少し掘り下げたいです。
- ・専門家の方と身近に話ができてよかったです。キャリア再発見の紙を書き、思っていたよりも幸せなことが(!?) あった事実がわかり、よかったです。また子連れ参加でしたが、みなさんに気配りをしていただき、大変助かりました。そしていろいろな世代・境遇の方の話をきけて楽しかったです。
- ・先生たちのお話をきき、人とのつながりは大切だと思いました。人とのかかわりを大切にしていきたいです。

d) 第2回のまとめ

- ・子育て中の2名は、夫の転勤による移動や子育てについて共有する課題を持っており、短時間ではあるにもかかわらずワークシートの記入や振り返りも丁寧にできている。タイプは異なるものの何かしたい（働きたい、地域貢献したい）と考えており、実際の活動につながっていくことが期待される。
- ・若年層のグループワークでは、子育ての負担に関わる話題が多くでたため、子どものいない2名もそれに引きずられた観がある。3回目の始まりの振り返りの際等に、子どもがいない人生も選択肢であることをひとことという必要があるかも知れない。
- ・3歳児の保育を同じ部屋で行っていた。第1回目の参加者が初めのうちは保育に入っていた。次回以降、母親等参加者が集中して参加できる環境をつくるため、できれば別室での保育ができないか。



- ・（中高年層グループの場合）ワークシートの発表を、「人とのつながり」「困難だったこと」など、柱に添って発表するように説明していたが、時系列で発表する方が発表しやすかったのではないか。こちらの説明が届いていないようであった。シートを見せ合いながら、それぞれのキャリアを説明してもよかったのでは。
- ・高齢者の場合、老年期の発達段階に入っているのか、ワークシートを作成することによって、「私の人生よかった」という自己の人生の統合・受容のような発言になり、「これからの私宣言」も、「健康に気をつけて、これまで通り」とか「趣味をしたい」など、老後の楽しみのようなニュアンスになってしまった。

（野依 智子）

### 3) 第3回 平成24年11月7日（水）

「NPOというキャリアを生きる女性—身近なロールモデルの話をきこう—」

ファシリテーター：野依、飯島

事例報告：NPO法人フードバンク茨城理事長・

NPO法人市民支援センターともべ代表理事 菅谷則子さん

助言：認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ理事 大野覚さん

参加者：8名

#### a) ねらい

- ・地域課題の解決のための活動が事業になるケースを知る
- ・事例から具体的なイメージをもつ

#### b) スケジュール

日 時	形式	内 容	担当者	備 考
11月7日 （水）  13:00－ 15:00	13:00	◇前回のまとめと今日の予定	ファシリテーター； 野依智子	グループで着席
	13:05 講義	NPOというキャリアを生きる女性－身近なロールモデルの話を聞こう－ 【事例から学ぼう】 〈ねらい〉 ・地域課題の解決のための活動が事業になるケースを知る ・事例から具体的なイメージをもつ 【質疑応答】 事実確認のみ	ファシリテーター； 飯島絵理 事例報告； ・菅谷則子さん （NPO法人フードバンク茨城・理事長/NPO法人市民支援センターともべ・代表理事） ・大野覚（認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ理事）	事例報告25分 ・OHCもしくはパソコンで菅谷さんのキャリア・シートを映す

日 時	形式	内 容	担当者	備 考
11月7日 (水)  13:00 – 15:00	13:30	◇グループで感想・質問を出しあう	ファシリテーター； 野依智子・飯島絵理	・ A3版用紙に書き込む係 ・ 発表者を決める
	13:45	◇グループの感想を発表する		
	13:50	◇菅谷さん・大野さんに答えてもらう		
	14:00	◇菅谷さんの事例をもとに、NPOを立ち上げるため（何か始めるため）には、一般的にどんな要素（挫折・家族の無理解等々）があるかグループで話しあう。		
	14:10	◇グループで出た要素を発表する		1グループ5分 ワークシート記入
	14:20	◇グループごとの要素の確認		
	14:30	◇グループででた要素にしたがって各自のワークシートを作成する		
	14:40	◇グループ内で意見交換		
	14:50	◇グループごとにモデルケースを1人ずつ発表		1グループ5分
		◇まとめと次回の予告	菅谷・大野 飯島・野依	事例報告者3分 ファシリテーター2分

#### 【事例報告】

菅谷さんの事例は、活動の内容および現在の活動に至るプロセスを中心に報告がなされた。第2回のプログラムにおいて参加者が記入したワークシート「わたしのキャリア再発見」に、菅谷さんも自身のキャリア形成のプロセスを事前に記入し、報告の際にはこれをOHCに映しながらおこなった。

#### 【グループ討議】

2つのグループにわかれ、①感想と②聞きたいことについて話し合った（A3の用紙にメモする）。

#### 【発表・コメント】

グループ討議で話し合われた内容について発表し、菅谷さん、大野さんから回答やコメントをおこなった。

#### 〔主な質問〕

- ・ NPO市民支援センターともべからNPOフードセンター茨城へ活動を広げた経緯をもう少し知りたい。
- ・ NPO法人を立ち上げた際の経済的な生活基盤はどうだったか。
- ・ フードバンクの立ち上げの動機は私生活での経験にどのように関係しているか。
- ・ 「人とのつながり」の記述について説明してほしい。
- ・ 子育てと仕事をどのように両立してきたか。

#### 【グループ討議】

事例報告をもとに、新しい活動へ踏み出す際に影響する要素(転機の要因)を出し合った。

【発表・全体での共有】

グループ討議で話し合われたことを発表し、共有した。出された要素はホワイトボードに同類のものをまとめながら書き出した。

〔出された「要素」〕

「自分の関心事」、「自分の意識、若いころの苦勞・困難」、「自分がしてほしいこと」、「情熱・ねばり強さ」、「勤務経験・力量」、「人とのつながり」、「情報収集力」、「地域の課題」が「要素」として出された。

【個人ワーク】

出された要素をワークシート「新しい活動へ踏み出すわたしの要素」（参考資料6）に記入し、自分自身が新しい活動を起こす際の要素となる事柄（人・情報等の資源、困難、地域の課題等）について考え、書き出した。

【発表】

各グループ1名がワークシートに記入したことを発表した。それぞれ「福祉」および「国際交流のサロンづくり」の「新しい活動」に向かうための各「要素」について話した。

【まとめ】

- ・儲からないものはやりづらい——どう判断するか（大野）
- ・社協が行っている“はんどちゃん”がある（大野）
- ・困ったことに取り組むことは、事業化につながる。積極的に事業をやるといい。（菅谷）
- ・第2回田中先生の話とのつながり——①新しい自分を発見する、②自分に好奇心をもつ、③マイナス・プラス全部自分の財産、④ソーシャル・キャピタル——今回のワークシートでも同様のことがいえる→「わたしの要素」は「わたしの財産」でもある。（飯島）

c) 参加者の感想（直後の記述アンケート）

- ・自分が何をやりたいのか。それをどうしたらと考えるより、行動あるのみだと考えさせられた。
- ・これまでの自分を振り返るなど最近初めてのことでした。今まで経験したこと、努力したこと、学んだことを生かし、今後の人生を豊にすごしたいと思う。地域の人々とのコミュニケーションをより強く発展させたいと思う。  
〔今後〕NPOについて。フードバンクについて。
- ・ワークシートへの記入が少々難しかった。はじめに具体的な内容をプリントして提示していただくと、よりわかりやすく活動できたのでは。具体的な例をグループで話し合えてよかった。もう少し話しあう時間があると、広がりがあったのでは。  
〔今後〕今回、ロールモデルの方に話を聞くことができよかったので、今後も身近な方の話を聞ければと思います。
- ・菅谷さんの人生は、とてもバイタリティにあふれ、行動力のない私にとってはうらやましい限りの生き方です。60歳を前にして、これからどう生きていくかを考えている折で、道をみつけれられるかとも思い、参加いたしました。ありがとうございました。
- ・今日は具体的なお話をきかせていただき、自分の場合に照らし合わせて、いろいろ参考になり、具体化できて得るものが多かったと思います。

〔今後〕NPOを立ち上げる必要性（ボランティアではなく）や継続していくにあたっての具体的な苦勞などをお聞かせ願いたい。

#### d) 第3回のまとめ

- ・菅谷さんの報告は、職場で体験してきた男女差別や経済的自立の必要性等、男女共同参画の視点からも示唆に富むものであり、前向きな姿勢・態度と合わせて、参加者が、女性のキャリア形成のプロセスについて事例を通して考えるよい機会になったと考えられる。
- ・「新しい活動へ踏み出すわたしの要素」の書き出しと、前回実施した「わたしのキャリア再発見」のシートとを突き合わせて考える時間を取った方がよかったかも。前回のワークシートの再確認にもなったのでは。
- ・「新しい活動」の輪郭を描くことが必要だったのではないか。具体的には、4回・5回講座で行うとしても、3回目として、次の段階を思い描くことも必要だったのではないか。

#### 4) 第4回 11月21日（水）

「茨城県・鹿行地域のNPOの現状」

～NPO、コミュニティ・ビジネスについて知ろう～

講師：大野 覚 認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ理事

参加者7名

##### a) ねらい

- ・実際の活動に向けて、NPOの現状・課題や地域のNPOの活動状況等について知る
- ・NPOやコミュニティ・ビジネスの活動は、自分や地域の課題の解決に向けた活動であることを理解する

##### b) スケジュール

日 時	内 容	担当者	備 考
11月21日 （水）	<b>【前回の振り返り】</b> <b>【講義】</b> NPOとは 活動状況 法人化のメリット・デメリット 組織化のコツ 茨城県・鹿行地区のNPO 等 <b>【質疑応答】</b>	講師：茨城NPOセンター・コモンズ理事 大野覚氏	
13:00－ 15:00	<b>【活動を始めるための企画道場（導入）】</b> 「事業企画立案のためのワークシート」の説明 どのような活動に関心があるかについて意見交換 （ワークシート記入は次回までの宿題）		「事業企画立案のためのワークシート」



【前回の振り返り】（前回の感想）

- ・「新しい活動に踏み出すためのわたしの要素」ワークシートを記入してみて、自分自身の生きざまが狭かったと思った。これからはかかわりを広げていきたい。人生を振り返る契機になった。
- ・自営。ボランティアに興味がある。仕事をしながらボランティアをしてきた。友人でNPOを立ち上げた人がある。友人の活動に加わるにもどういう方法があるか考えた。
- ・菅谷さんの事例をきいて、自分のことと照らし合わせて興味深かった。NPOをやるのは情熱だというのが印象的だった。自分は心配が先に立ってしまうが。
- ・やる気があればできるのか、と思った。そのかわり収支を合わせるのは、それが得意な人が必要だと思った。前に進めるかなと思った。

【講義の後の質疑応答】

- ・NPO法人の中でも活動が活発でないものはリストから落ちるのか。  
（答）茨城700のうち、活動報告や収支がないものも100くらいはある。3年以上情報公開が不十分なところは警告後、解散を要求して認証取り消しになる。
- ・とらい（青年サポート）について知りたい。  
ひきこもり・ニート支援。コモンズがもともと立ち上げた。コミュニティレストラン、お弁当屋。全員ボランティア。
- ・行政とNPOの関係

【活動を始めるための企画道場（導入）】

関心のある活動として、地域のひきこもりの支援、高齢者のたまり場、傾聴ボランティアの活動対象を女性や子ども等に広げる、寺子屋等があげられた。

c) 参加者の感想（直後の記述アンケート）

- ・身近な問題に関わり、お話が聞けたことはよかったと思います。本日の講師とは面識もあり、今かかえている問題を知っていただいていることでも、多少なりとも、今後の活動につなげていけるのかなと…。NPO法人、女性の問題等、お話できて次回につながっていけば…。
- ・自分の住む地域にこんなに多くのNPO法人があるとは知りませんでした。具体的にどのような活動をしているか知るために、NPO法人のあり方を考えるためにも、まずは積極的に参加できるものに参加してみようと思いました。
- ・みなさんとNPO立ち上げの構想等を出し合い、さまざまな意見、考えを聞くことができ、勉強になりました。特に、具体的な方法を聞くことができ、参考になりました。男女共同参画の女性自立という視点も大切なことだと思いました。
- ・とてもよくわかったのですが、聞くと難しいなと思いました。NPOになったほうがよいのか、そうでないのがよいのか、考えるところもたくさんありました。でも、考えること、話し合うこと、楽しくなってきました。何かやろう、やってみたい、大変そうですが、わきました。
- ・NPOのことが、だいぶ整理して理解できました。特にNPOを立ち上げる必要性、立ち上げることのメリット・デメリットをお聞きし、かなり覚悟をもって取り組ま

ねばならないんだ…と、現実をつきつけられた感じで、リアルに考えられるようになるのではと思いました。

〔今後〕順調に活動している、活発に活動しているNPOの具体的な事例（人材、資金、活動方法等）を通して、失敗に陥らないようにするポイント等を知りたい。特に資金面が心配です。

#### d) 第4回のまとめ

第4回・第5回は、NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ理事の大野氏が進める。第1回から第3回目までが個人のキャリア形成の振り返りと今後についてに焦点をあてるものであったが、第4回・第5回は、これらを踏まえ、実際に地域で活動を開始するための実践的な知識を得ることを目的としたものであった。大野氏が前回の振り返りから始めたことは、第3回のプログラムからの流れがわかり、効果的であったと感じる。また、一般的なNPOに関する知識とともに、地域のNPOの状況についても詳しい情報提供があり、実際に活動を開始するために非常に役に立つ内容であった。

### 5) 第5回 12月5日（水）

「地域の課題解決ワークショップ」～みんなで起業アイデアを出し合おう～

講師：大野 覚 認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ理事

参加者：5名

#### a) ねらい

- ・自分や地域の課題の解決に向けて、具体的なNPOやコミュニティビジネスの事業企画を立案する力をつける
- ・地域貢献活動を通じた今後の自分のキャリア形成について考える

#### b) スケジュール

日 時	内 容	担当者	備 考
12月5日 （水）  13:00－ 14:30	<b>【前回の振り返り】</b> 前回の振り返り、およびセミナー全体の目的・目標の確認をおこなう <b>【講義】</b> 事業計画作成のポイントについて <b>【討議】</b> 「事業企画立案のためのワークシート」 記入者2名の改革をもとにした討議 <b>【まとめ】</b>	茨城NPOセンター・コモンズ理事 大野覚	「事業企画立案のためのワークシート」
	<b>【閉会・アンケート記入】</b>		

#### 【前回の振り返り】

セミナー全体の目的、目標をあらためて確認した後、前回の振り返りおよび第5回の目的、目標、進め方について説明した。

【講義】

事業計画作成のポイントについて説明した（現状、問題、対応策、役割、経費、資金調達等、考える必要のある項目の整理等）。

【討議】

「事業企画立案のためのワークシート」に記入された2名の計画をもとに、計画を磨き上げるための討議を行った。

a 中高年の女性が自由に集まりおしゃべりできる場所づくり

〔主な討議内容〕

対象や目的の整理（活動している女性なのか／普段は外に出てこないような女性も含めるのか、自由に集まるだけではなく来てもらえる工夫や運営者の目的等をもっと明確にする必要があるのではないかな等）

b 子どもが自由に安全に遊べる場づくり、親も参加し助け合い育ちあえる関係づくり  
（かしまこども大学）

〔主な討議内容〕

対象や提供する内容、予算、連携等（働いている親も巻き込むと事業が広がるのでは／母親だけでなく保護者や地域の高齢者も一緒に活動するとよいのでは／父親たちも巻き込むとよいのでは、すでにある資源をできるだけ使うとよい、会費で充実した内容を実施できるのかな等）

【まとめ】

- ・自分のキャリアの振り返りを行うことと、NPO活動等の今後の活動についての具体的な道筋を考えることを合わせた中身の濃いセミナーだったと思う。
- ・女性の人生は子育て後も長いので、生涯を見据えた自分のライフプランを考えてほしい。
- ・もともと再就職のための講座ということで企画されたが、働くためのノウハウやNPO活動のためのノウハウのみの講座となるのではなく、これまでの人生を振り返り、人間発達の一過程と位置づけることができると考えている。
- ・今回の講座を通して、講座の趣旨と対象者のマッチングがいかに大切かを実感した。

c) 参加者の感想（直後の記述アンケート）

- ・現実を知れた部分もありとても具体的に考えられました。ありがとうございました。  
〔今後〕NPOの具体事例をいろいろ知りたい。個人的には平日設定をお願いします。
- ・無料でこれだけの講座を企画・実行するのはもったいないと感じました。また機会があれば宜しくお願い致します。  
〔今後〕時間帯が午前中のほうが子供のお迎えに影響しないので助かります。
- ・最終回でやっと参加して来た事の意味が伝わって来ました。スローな事ではありますが、若い子育て世代に自分の活動の基盤があった事を改めて知らされた想いが…致します。何かお手伝い出来る事もあるかな…と。

#### d) 第5回のまとめ

講師の話は、セミナー全体からみた第5回の位置づけの確認から始まり、事業計画作成のポイントについて明確かつ詳細に説明されており、具体的な事業企画案作成に入りやすいものであった。2人の事業計画をもとにした討議では、事業計画自体の具体性に課題は残るものの、活発に意見交換ができた。

### 3 本プログラムの成果と課題

本プログラムは、自分自身のキャリア形成を考える内容と具体的な地域活動の事業計画について考える内容の両面を含み、ワークシート等を用いながら丁寧に進む充実したものだった。当初の見込みより参加者が少なく、年齢層も幅広く、新たな地域活動への意欲にも差があったものの、特に子育て中の女性の参加者は、ワークシート記入等の作業も熱心かつ的確に行っており、今後のキャリア形成を考える一助になったと思われる。

ワークシート「わたしのキャリア再発見」は、第2回において講義や討議を踏まえた上で参加者個人が記入し、第3回では事例報告者にも事前に記入したシートを提示しながら自らのキャリア形成を語ってもらった。また、このシートで捉えた自分の身の回りの資産や今までの経験（人間関係等の財産）は、第3回において、別のワークシート「新しい活動へ踏み出すわたしの要素」を用いて、再度、今後の活動に向けた転機の原因や自分自身の資源として検討した。これらの繰り返しによって、これまでの経験の振り返りや自分のもつ資産や力量についての気づきを深めることにつながったのではないかと考える。

プログラムを企画した当初は、グループ結成やネットワークづくりをねらっていたが、参加者の新たな地域活動への意欲の差等から判断して、全体的な呼びかけはおこなわなかった。その代わりに、認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズでの支援について大野氏が情報提供したり、レイクエコーを窓口とした今後の連絡・情報交換についての案内等をおこなった。子育て世代の参加者たちは、自主的に連絡先を交換しあっており、今回のセミナーをきっかけとしたつながりが新たな活動を生み出すことを期待したい。

(飯島 絵理)

本プログラムの特徴は、女性が現在置かれている状況を確認し、これまでを振り返り、自分の強みを活かして新たな一步を踏み出すためのマインド・アップの講座（第3回まで）が、具体的な事業計画を企画し、それを深化させるための議論をするという実務的な講座（第4回・第5回）に連続していた点である。これまで、女性のキャリアを振り返り、踏み出すための講座とNPOや起業に向けた実務的講座はそれぞれに実施されることが多かったが、本プログラムはそれらを連続し、具体的な事業計画を検討することでマインド・アップの効果を高め、事業計画案の作成についても意欲が高まるという相乗効果が期待できる。

また、本プログラムはオリジナルのワークシートを作成・活用した。第2回講座で活用した「わたしのキャリア再発見」のワークシートがそれである。単にこれまでのキャリアを跡づけるだけでなく、その間の「人間関係」や「困難の乗り越え」「あってよかった支援」



などを書き出せるようにしている。その作業によって、関係性やネットワークの大切さに気づくようにしている。また、作業の最後には人生の転機となった時期に印をつけ、転機を確認できるようにしている。人生の転機を確認することが、次なる行動に踏み出す契機となる。

本プログラムの課題としては、講座参加者の「一歩踏み出したい」という気持ちの差に対応する必要性である。講座参加者の全員が、新たな活動を展開したいと切に願っているわけではない。長年ボランティア活動や地域婦人会の活動をしてきて、なにか変化をと思って参加している高齢の参加者もいる。そうした参加者は、グループで事業計画案を討議している際に、同じような活動をしている人の紹介や公民館で実施している事業、行政の補助金情報など、さまざまな情報を提供していた。こうした高齢の活動者の経験を活かす場面をつくり、高齢の参加者と若年の参加者をつなぐ「しかけ」も必要であった。

(野依 智子)

参考資料 1

子育て中だけど、何か始めたい…。

NPOではどんな活動をしているの？

託児あり！

# 女性のための キャリア形成支援セミナー

平成24年度ライフプランニング支援事業

コミュニティ・ビジネス  
聞いたことがあるわ。

講座番号 JK

結婚や出産、子育てなどで、ライフスタイルが大きく変わることが多い女性。「これでよかったのかなあ…」、「これからどうしよう…」のモヤモヤや、「私に何ができるのかしら」など、自分のこれからについて、みんなで一緒に語り合いませんか？  
自分のまわりにある人や情報などの資源とのかかわりをみつめながら、NPOやコミュニティ・ビジネスなどの地域貢献活動を切り口に、あなただけの生き方、働き方を考える連続講座です。

## 講座内容

①10/3(水)  
「女性の現状と社会」  
～今のわたしを語り合おう～  
ファシリテーター(第1～3回):  
野依 智子 国立女性教育会館研究開発室研究員  
部長 総務 客員研究員

②10/17(水)  
「わたしのキャリア再発見！」  
～いままでとこれからをみつめよう、わたしの潜在力～  
講師:田中 雅文 日本女子大学教授

③11/7(水)  
「NPOというキャリアを生きる女性」  
～身近なロールモデルの話を聞こう～  
報告者:曾谷 則子 NPO法人フードバンク茨城理事長  
NPO法人市民支援センターともべ代表理事

④11/21(水)  
「茨城県・鹿行地域のNPOの現状」  
～NPO、コミュニティ・ビジネスについて知ろう～  
講師:大野 寛 認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ理事

⑤12/5(水)  
「地域の課題解決ワークショップ」  
～みんなで創意アイデアを出し合おう～  
講師:大野 寛 認定NPO法人茨城NPOセンター・コモンズ理事

時 間: 13:00～15:00

会 場: <レイクエコー>  
茨城県鹿行生涯学習センター  
茨城県女性プラザ

対 象: 一般女性

募集人員: 20人

受 取 料: 無料

申込方法: 裏面参照

申 込 先: レイクエコー  
〒311-3824  
茨城県行方市宇崎1389

【電 話】 0299-73-2300  
(生涯学習相談コーナー)  
(月曜日を除く9:00～21:00)

【FAX】 0299-73-3925

主催 茨城県教育委員会・(公財)茨城県教育財団・茨城県女性プラザ  
協力 独立行政法人国立女性教育会館

### 【申込書】

ふりがな	電話: 必ず記入願います 市町村名
氏 名	通 路 先
申込 講座 番号	FAX: 希望
JK 女性のためのキャリア形成支援セミナー	託児希望 有 ・ 無 ※有の場合一人数( )人

◆このセミナーに応募する動機をご記入ください。

◆地域で気になることや課題と思うことがあればご記入ください。(一人暮らしの高齢者や地域のつながりの薄さなど)

通信欄

※個人情報厳重に管理し、今後の講座内容等に使用させていただきます。目的以外では使用いたしません。  
※変更があった場合には、ご連絡をお願いいたします。

◆申込み方法 電話、FAXにてお申込みください。

◆締め切り 各講座とも定員になり次第、締め切ります。

◆託 児 無料  
託児を希望する方は、実施日10日前までにご連絡ください。

受付確認
------

(レイクエコー) 女性プラザでは、様々な講座を開催しております。  
詳しく知りたい方は(レイクエコー) にお問い合わせください。  
お申込みをお待ちしております。

働きざかりのワーク・ライフ・バランス講座

講座番号 W-2  
9月29日(土)13:00～15:00  
「ホームプロデュース思考法」  
～働く女性に必須の家事マネジメント法～  
講師 家事・掃除コンサルタント  
菅城 れい

講座番号 W-3  
10月20日(土)13:00～15:00  
「介護と仕事を両立させるには」  
講師 介護・暮らしのジャーナリスト  
太田 差恵子

申込み・問い合わせ  
**レイクエコー**

茨城県生涯学習センター  
茨城県女性プラザ(鹿行 女性プラザ課)

電話: 0299-73-2300 【相談学習コーナー】  
(9:00～21:00 月曜日は除く)  
FAX: 0299-73-3925

〒311-3824 行方市宇崎1389  
E-mail: lakeecho@lakeecho.gakusyu.kk.ed.jp  
HP: http://www.lakeecho.gakusyu.kk.ed.jp

参考資料2

平成24年度 「女性のためのキャリア形成支援セミナー」(キャリア科研/プログラム開発・レイクエコー) プログラム・デザイン

【本プログラムの特徴】

- ① 学習方法としてワークシートを用いたグループワークをおこなない、学習内容の共有と具体化をはかる。
- ② 個人のキャリア・パスの振り返りから、これからの行動を考えるという教育的な方法と、NPOの現状やメリット・デメリット、事業企画の立案という実践的内容を併せもったプログラムである。

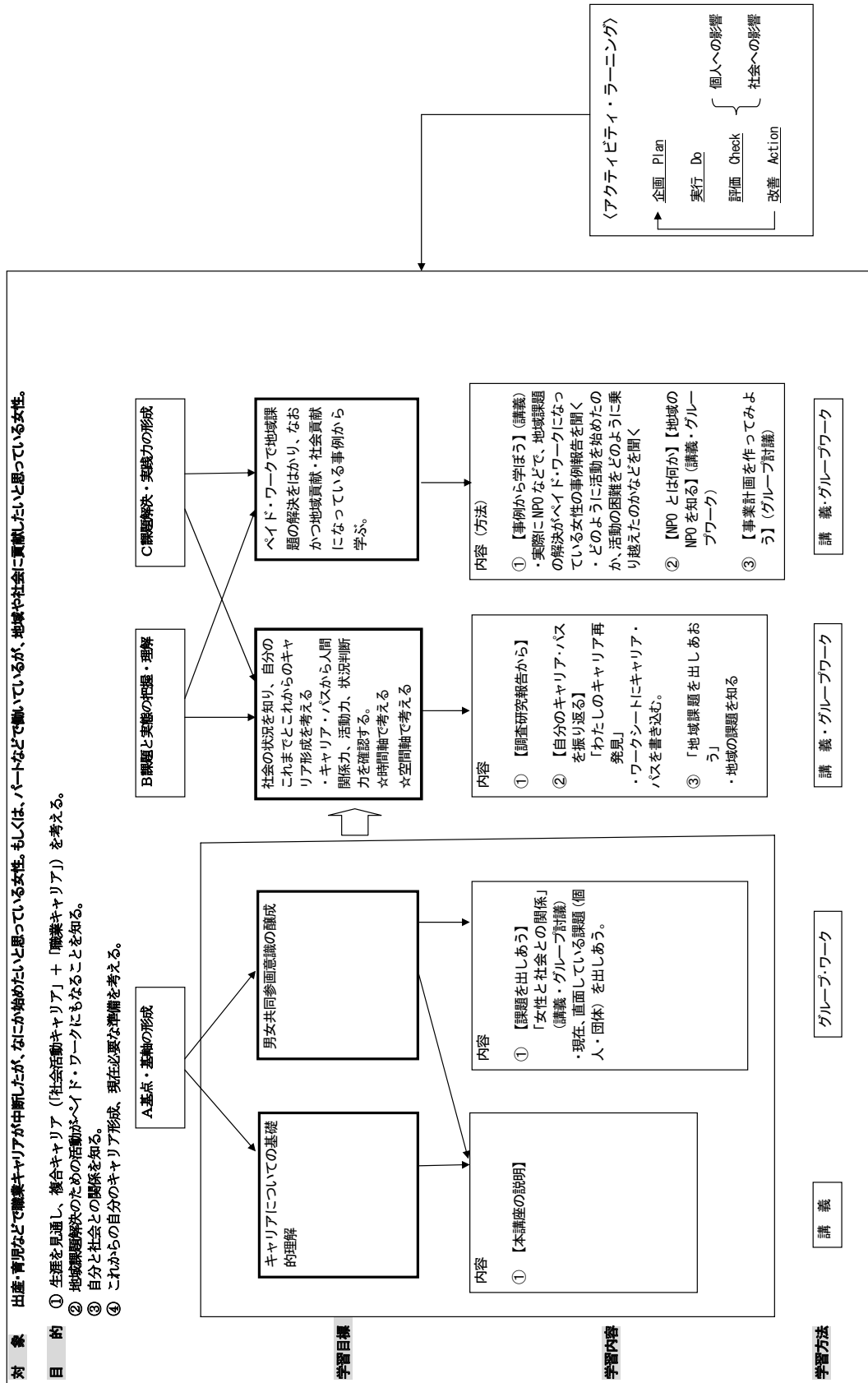
対象 出産・育児などで職業キャリアが中断したが、なにか始めたいと思っている女性、もしくは、パートなどで働いているが、地域や社会に貢献したいと思っている女性。

目的 ① 生涯を見通し、複合キャリア(社会活動キャリア) + 「職業キャリア」を考える。

② 地域課題解決のための活動がペイド・ワークにもなることを知る。

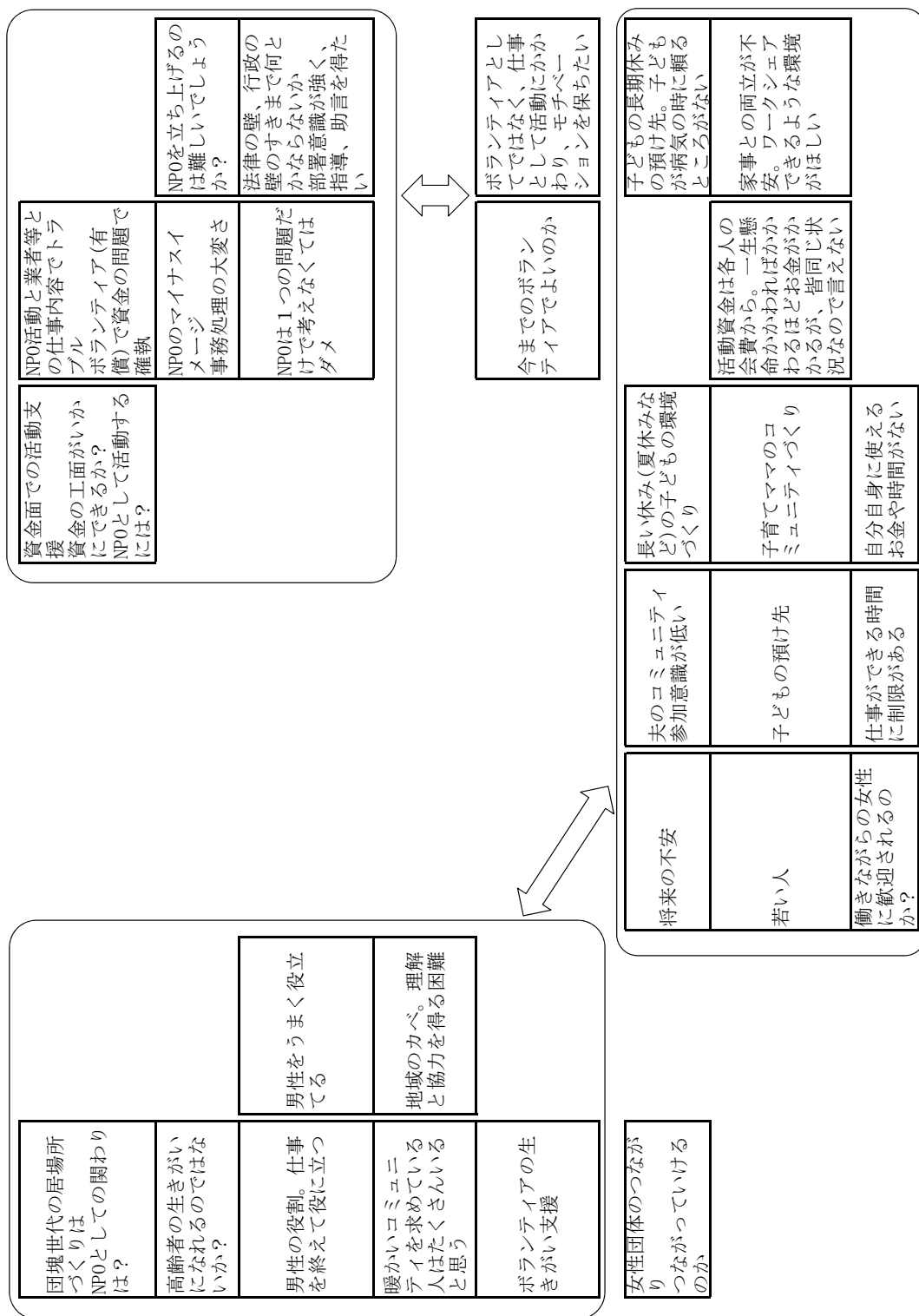
③ 自分と社会との関係を知る。

④ これからの自分のキャリア形成、現在必要な準備を考える。



参考資料3

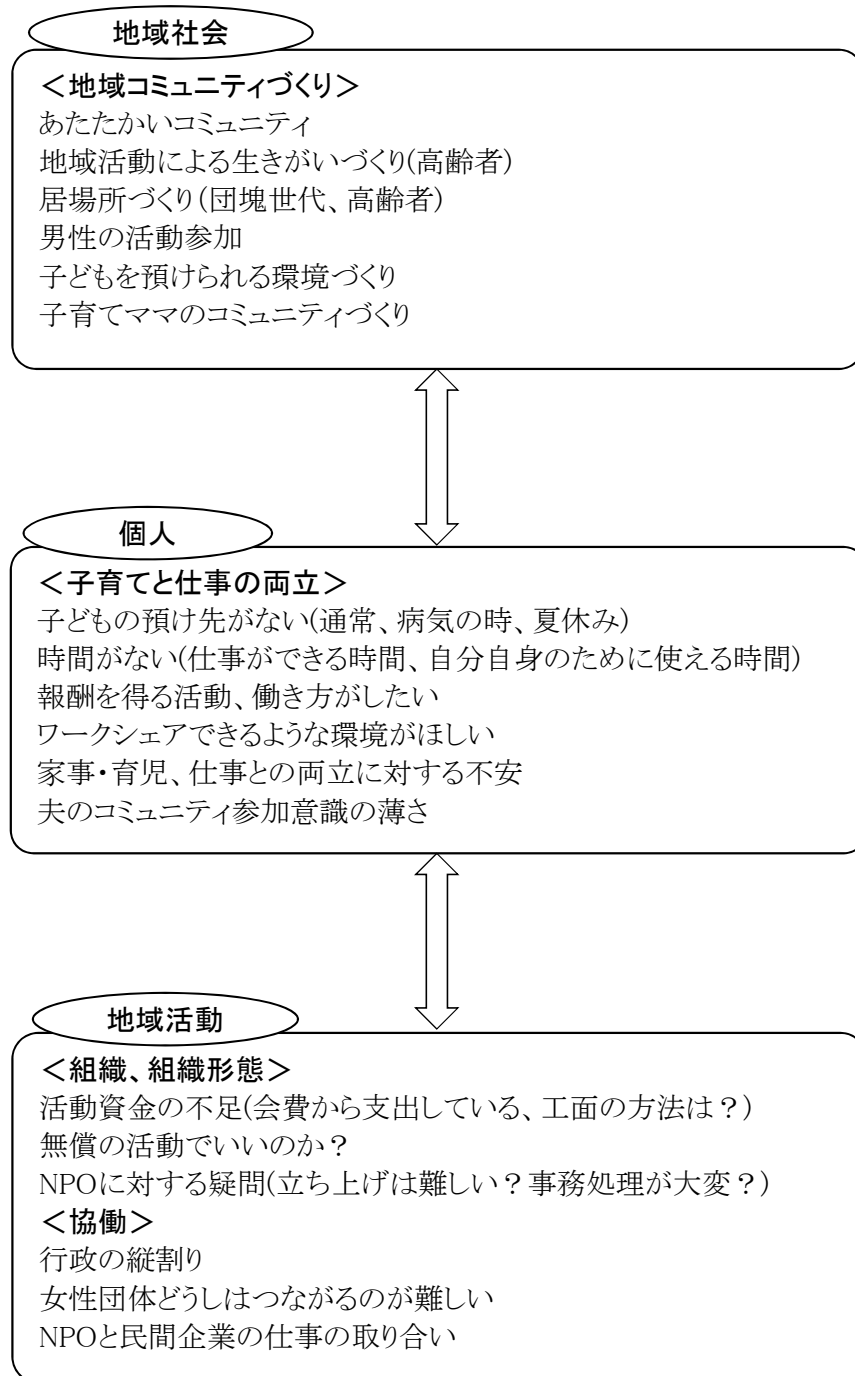
女性のためのキャリア形成支援セミナー  
第1回（平成24年10月3日（水）） ワークショップ（現在の課題）





参考資料4

女性のためのキャリア形成支援セミナー  
第1回（平成24年10月3日（水）） ワークショップ（現在の課題）の整理



参考資料5

++++ ○○○○・くしー度 一一一

わたしのキャリア再発見

人とのつながり、深まり 1

人とのつながり、深まり 2

20 歳

---

これまでのキャリアの要約

あってよかった応援

大変だったこと 1

どうやって乗り越えたか

大変だったこと 2

どうやって乗り越えたか

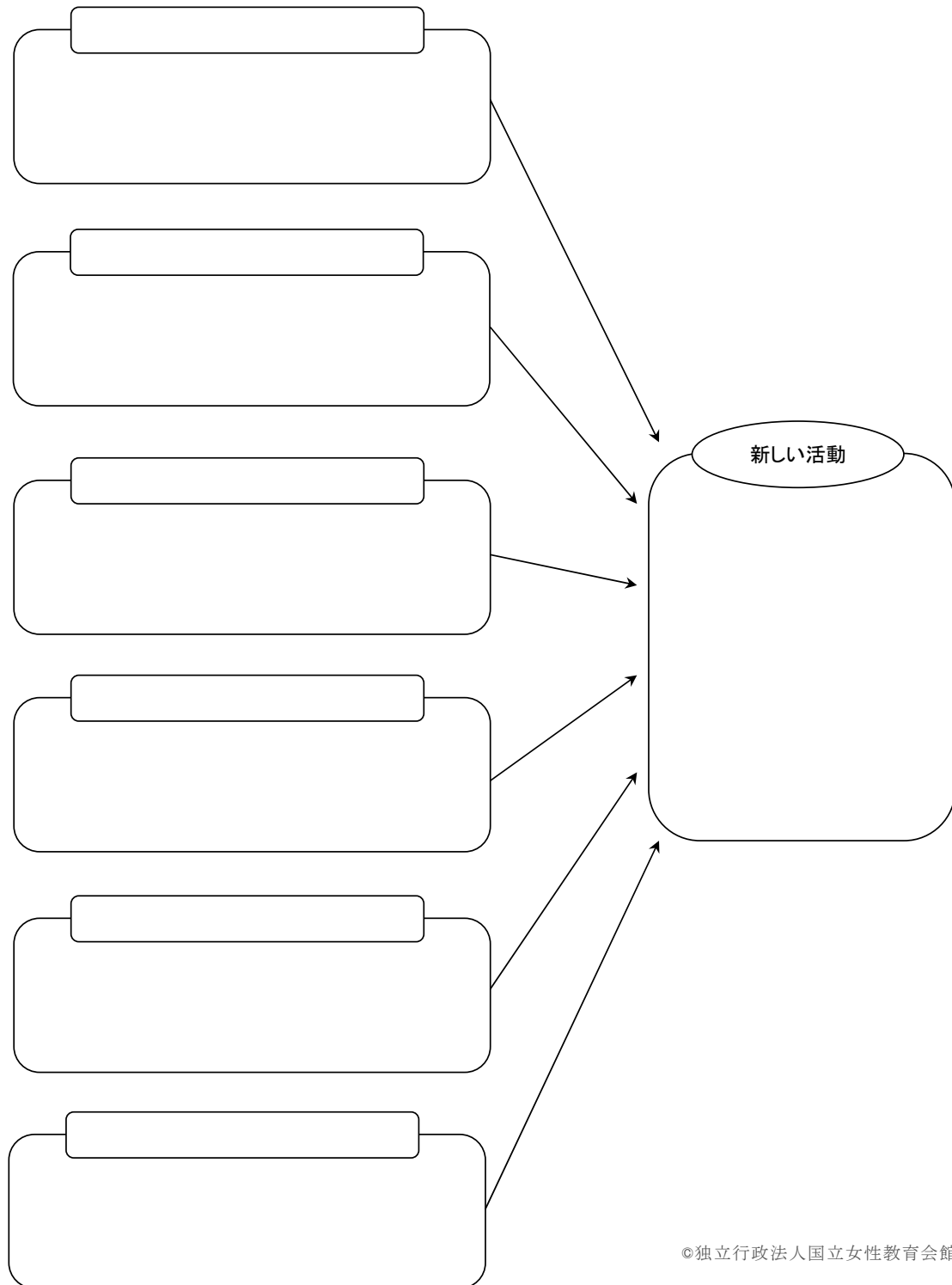
これからのわたし宣言

©独立行政法人国立女性教育会

参考資料6

「女性のためのキャリア形成支援セミナー」

新しい活動へ踏み出すわたしの要素



©独立行政法人国立女性教育会館

## 第2章 女子学生のためのキャリア形成講座

### 平成24年度埼玉県私立短期大学協会・国立女性教育会館連携 キャリア教育プログラム

中野 洋恵・越智 方美

#### 1 はじめに

キャリア教育の必要性が中央教育審議会では指摘されたのは平成11年「初等教育と高等教育の接続の改善について（答申）」で、10年以上の時間が経過した。近年の「若者の社会的・職業的自立」や「学校から社会・職業への移行」をめぐる様々な課題や、グローバル化、就業構造・雇用慣行の変化等による教育、雇用・労働をめぐる新たな課題が顕在化する中で、キャリア教育の重要性はますます大きくなっている。

平成23年1月に出された中央審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」では幼児期から高等教育まで体系的にキャリア教育を進めることが基本的方向性として挙げられている。そして特に大学・短期大学については大学設置基準等の改正により、社会的・職業的自立に向けた指導等に取り組むための体制の整備が位置づけられ、平成23年4月から施行されることになった。さらに男女共同参画の視点を踏まえたキャリア教育として「特に、妊娠・出産等のライフイベントの影響を受けやすい女性について、社会において女性が置かれている状況や多様なライフスタイルの選択を可能とする支援策や女性のライフイベントを意識したキャリア教育」に言及している。大学・短期大学を卒業する女性のキャリア教育について力が入れていることが明確である。

国立女性教育会館では、「女性のキャリア」を喫緊の課題として位置付け「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」を実施している。また平成17年度には「女子大におけるキャリア教育・就職支援に関する状況調査」、平成18年度には「短大におけるキャリア教育・就職支援に関する状況調査」を実施した。18年度調査は女子学生が9割を超える全国の短期大学221校を対象としたにキャリア教育・就職支援に関する調査である。回答が得られた198校の結果を分析したところ、キャリア教育・就職支援に関しては「就職ガイダンス」「就職内定者・OGによる会社説明・体験報告会」「キャリアカウンセリング等の個別相談」は数多く実施されているが、「学生個人のキャリアデザインに関する企画」「教員による世紀の教育課程の中での講義等」「企業担当者による会社説明会」を実施していない短大の割合が比較的高いという結果であった。キャリア教育・就職支援に関する課題を質問したところ、学生の状態としては「コミュニケーション力が不足している学生が多い」「自分と社会との関わりに付いて関心が薄い学生が多い」「働くことやキャリア形成に付いて意欲やモチベーションの低い学生が多い」ことが挙げられ、学



校の体制としては「時代の流れに即した職員の資質向上が必要だ」と考えられていることが明らかになった。

こうした事業の展開の一環として昨年度から埼玉県私立短期大学協会の依頼により、平成22年以降国立女性教育会館と埼玉県私立短期大学協会とが連携した夏季集中講義に取り組んでいる。夏期集中講座の実施にあたり、管内でプロジェクトチームを立ち上げ、プログラムの効果をみるためにアンケート調査を実施したので、本稿では今年度のプログラムの内容と成果について報告したい。

## 2 プログラムの構成

プログラムの目的をはっきりさせるために、埼玉県私立短期大学協会の先生方と事前打ち合わせ会を持ち、課題と目的の共通理解をはかった。先生方から出された課題は以下の3点である。

- ・短大生の人間関係の幅はあまり広くなく、キャリアのイメージも親や先生、アルバイト先の大人など狭い範囲でキャリアのイメージが作られている、つまり多様なたくさんの生き方があるということをなかなか理解できない。
- ・友人があまり多くなく、自分がよく知っている自分に近い人とはうまくコミュニケーションが取れるが、知らない人や別の関心を持っている人とは話すことが難しい。
- ・自分の周りの私的な領域で生活できると思っていて「社会」と自分がつながっていることを理解できていない。それがさらにこれからの自分の生き方を考える上での視野を狭くしている。

そこで今回のプログラムでは、①男女共同参画社会での女性としての生涯を通したキャリア形成を学ぶ、②関係力の育成（人間と人間の関わり合いとその方法と基礎を学ぶ）、③他大学の学生と交わることにより、ダイバーシティ（多様性）を認め、他の文化や人などを尊重する態度を養うという3つの目標を設定した。そして様々な生き方があること、特に女性はライフステージにおける影響を受けやすいため、ライフプランという長期的見方にたったキャリアが必要であることを理解し、その上で自分が今後どのようなキャリアを形成するかを集中的に考えることができるように夏休みを利用した宿泊を伴う2泊3日のプログラムとして企画した。

プログラムの構成は、平成17年度からプログラム開発研究を継続してきた会館の研究成果であるプログラムデザインに依拠している。組織化した学習をおこなう上で欠かせない学習目標課題を明確にし、それを具体的な学習内容と学習方法から構成していく（プログラムデザインを作成する）プロセスである。学習目標課題は「組織化された学習」を形成する基本になるもので4つの目標課題群としてA基点・基軸の形成（・社会的地位、役割の把握）、B実態の把握（実態・問題把握、分析と問題解決するための具体的課題を明らかにする）C課題解決実践力の形成D共通基礎力の形成（省察力、協働力、情報力、関係力等）が挙げられる。

これら4つの目標課題に沿って、今回のテーマ「これからのキャリアを考えよう」と対象である短期大学の女子学生に応じた具体的な内容と方法を構成した。それがプログラムデザイン図である（参考資料1）。

### A 基点・基軸の形成

まず、キャリアとは何かその概念を理解し、男女共同参画意識を身につけるという目標を立て「これからのキャリアを考えてみよう」「男女共同参画社会の実現を目指して」をテーマに講義をおこなった。

### B 実態の把握

自分のこれからのキャリアを考える 会館で作成したブックレットから様々な働き方をしてきた女性の事例を選び、そのキャリアパスに見られる課題を時間軸で整理し、その解決方法を考えるグループワーク。働く女性のワークライフバランスについて、実際に子どもをもって仕事を続けてきた女性のこれまでの経験の事例報告から考える。また、事例分析のグループワーク終了後は、短大卒業後、実社会で活躍している先輩を講師として招へいし、「ゲストスピーカーのキャリアに学ぶ」という講義もおこなった。

### C 課題解決実践力の形成

女性のキャリアや男女共同参画の実態を把握し、自分の問題として必要な準備について考えるために「複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史」と「男女共同参画統計から女性のキャリアを考える」をテーマに講義とグループワークをおこなった。

### D 共通基礎力の形成

共通基礎力である省察力、協働力、情報力、関係力等を身につけるためにワークショップの中で「書く」「聞く」「話す」機会を作った。また情報力を身につけるための女性教育情報センター・女性アーカイブセンターの見学（参考資料2）や人との関係力を身につけるために「社会人（ビジネス）マナーの基本という実習もプログラムに組み込んだ。

これらの内容の時間配分と流れを考え、2泊3日の日程にしたものが表1である。プログラムの冒頭では、受講生が自分のキャリアに関する活動をまとめる作業をおこなった。サークル活動、アルバイト、地域活動/ボランティア活動の3つの分類に従い、ワークシートに記入する方式をとった（参考資料3）。講義を聞いた後それが理解できているかどうかをグループ討議で確認する、講義で基礎的な知識を得てからワークショップにつなげる、ワークショップの成果は紙媒体のシートにまとめ、それを発表することによって一定の達成感が得られるようにした。最終日にはまとめ・振り返りの時間を取ることによって、聞きっぱなし、やりっ放しではなくこの研修が自分に取ってどのような意味を持つのかを考える時間として位置づけた。

## 3 ワークショップの進め方

効果的なワークショップとするために、事前に時間配分と進め方をファシリテータを担当する会館職員で検討し、学生の状況に応じて修正しながら進めた。参加した学生は25人だったので1グループ5～6人、全体で4つのグループを作った。

### 複合キャリアの視点からのキャリアパスの事例分析

このワークショップのねらいは、複合キャリアの事例を通して具体的に複合キャリアを知ること、事例のキャリアパスを跡づけながら社会的背景とメリット・デメリットを知ること、それぞれのキャリアパスから女性のキャリア形成における社会構造を学ぶことである。初めに複合キャリア（職業キャリアと社会活動キャリア）について講義をおこない、概念を整理したうえで実際の女性の事例を分析した。

分析に際しては事例の分析シート（参考資料4）を活用した。分析の視点はどのような職業キャリアと社会活動キャリアを経験してきたか、どのようなライフイベント（卒業・結婚・出産・介護など）があったか、キャリアを中断したり新しいキャリアを積み重ねてきた出来事は何だったのか、キャリアを形成する上でどのような困難があったのか、そしてそれをどのように乗り越えたか、何を学んだか、どのような人間関係を作ってきたかを学生時代に遡って時系列に記入していくという作業をおこなった。

分析対象の事例は、会館が調査研究の中でインタビューの対象となった女性でその研究成果であるブックレットにまとめられている。事例については事前に読んでくるという事前学習を課した。

ブックレットの登場する女性は40人を超えるが、今回のプログラムでは対象者が短期大学生であること、保育科の学生もいることから身近に考えられる事例を教材として選んだ。Kさん（50代）は短大卒業後、結婚して仕事を辞めるが、子育て期に女性センターの「女性の生き方を考える講座」で職業を持つことの重要性を認識し、再就職講座に参加し、口コミも含めた地域の情報をキャッチして仕事につなげている。

〔進め方〕

10：15～10：30 グループワークのオリエンテーション

10：30～10：35 グループ内の役割分担を決める（記録、発表）

10：35～11：15 輪読

事前に読んでおくことをかしていたが確認のため輪読の時間をとった。

11：15～12：00 付箋記入

輪読後、各自でワークシートの項目ごとに読み取ったことを付箋（ポストイット）に記載し、それを順番に発表しながらワークシートに貼り付けていく。コーディネーターが全体を見ながら進行する。

13：15～13：30 ワークシート作成

ポストイットを貼り終えた段階で全体を通して話し合いながら気がついたことを書き込む作業をおこなった。

13：30～14：00 発表とコメント

作成したワークシートを全員の前に貼りだしグループごとに発表した。（参考資料5）

### 「男女共同参画統計から女性のキャリアを考える」

これからの生き方や働き方を考えるためにはまず現代社会の実態を知る必要がある。そのために女性のキャリアや男女共同参画に関する統計データを読み解くことによって理解を図った。社会の実態を知るためのデータとして、1女性のライフコース、2女性の働き方、3賃金格差、4家庭生活（生活時間）を取り上げた。

パワーポイントを使用して、データ解説のあと、理解の定着のために文章を完成させるワークシートとに書き込む作業と組み合わせて実施した。例えば、女性のライフコースについては、社会保障人口問題研究所の『第14回出生動向基本調査 独身調査の結果の概要』から18歳から35歳未満の独身者に聞いた「女性の理想のライフコース」と「男性がパートナーに望むライフコース」の結果について、1987年から経年変化を示したグラフを解説した。コースは「a専業主婦コース」「b再就職コース」「c 両立コース」「d DINKSコース」「e

非婚就業コース」に分け、女性も男性も「両立コース」を女性の理想のライフコースだと考える人が増加していること、男性がパートナーに望むライフコースは「専業主婦コース」減少していること等を説明した。また前日に参加者を対象に実施したどのコースを望むかというアンケートの結果も紹介し、自分のこれからのキャリアを考えるための工夫をした。解説後、理解の定着のために以下の2つの質問に回答するワークシートに書きこむ作業を行った（参考資料6）。

Q1 a～eのライフコースのうち、1992年と2010年それぞれの調査年で、未婚女性が理想とするライフコースを多い順に並べてください。

1992年調査：（ ）→（ ）→（ ）→（ ）→（ ）

1992年調査：（ ）→（ ）→（ ）→（ ）→（ ）

Q2 18～35歳未満の未婚男性がパートナーに望むライフコースで、1992年と2010年を比べて最も減少したライフコースはどのコースでしょう？（ ）

また、参考資料として『男女共同参画データブック2012』を配布し、必要に応じてデータを紹介した。

〔まとめ・振り返り〕

最後のプログラムは「まとめ・振り返り」で2泊3日の学習内容を自分の中に定着させる時間とした。「自分自身のキャリアを考える」ワークシートを使い、3日間のプログラムを振り返って、心に残った講義、ことば、内容と心に残った理由を記入した。それをグループ内で話し合ったあと、自分自身のキャリアを考えるために「私の〇〇年後をイメージしてどのようなキャリアを形成しているのか」について作文を書いた。

〔進め方〕

10：20～10：25 ワークシートⅠの記入（個人作業）

10：25～10：40 ワークシートⅠについてグループ内で話し合い

10：40～11：15 ワークシートⅡの記入（個人作業）

11：15～11：33 ワークシートⅡについてグループ内で発表

11：33～11：45 グループでの話し合いの概要を代表者が発表

## 4 プログラムの成果

今回のプログラムの特徴はプログラムの効果を明らかにすることにあった。その一つがプログラムが女性のキャリアや男女共同参画の意識に影響を及ぼすかどうかである。

プログラム終了時におこなったアンケートのコメントからは、受講生がキャリアを築いていく過程では様々な困難が発生すると同時に、社会的な資源を活用しつつ、ゲストスピーカーや事例分析の女性たち自身が人生を切り拓いていったと事実深く感銘を受けたことがみてとれる。具体的には「キャリアとは、職業や仕事上の経歴を意味すると思っていたが、実際には人の一生と関わりがあるものだとわかった」との意見にみられるように、3日間のプログラムへの参加を通して、キャリアの継続性に関する理解が促進された。中・長期的な視点でキャリアをとらえることの重要性に、言及した受講生もいた。（「今、短大で学んでいることのみではなく、これまで学んできたことも（今は直接関係がないようにみえても）全て活かされていくのだと思った。」）また、複数の受講生が、キャリアは社会との



関わりの中で築かれていく点を、このプログラムを通して学んだと述べている。（「キャリアは今まで自分が歩いてきた道のりやボランティア活動、周囲の人たちと協力し合う事なのかと思った。」）キャリア概念の多様性に関する気づきは、女性のキャリアパスを考える講義や先輩女性との意見交換、会館が出版したブックレットに掲載されている女性のキャリア形成の過程の分析をおこなうグループワークを通じて得られたものである。

上記に加えて複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史や、男女共同参画統計に関する講義は、受講生が日本社会における女性の位置づけについて学ぶ機会となった。「女性は家庭と子育てと言われていますが、そんなことはないと思います。一人一人の自由な時間も必要だと思います」と、ワーク・ライフ・バランスについて考察した受講生もいた。また「日本にはまだ、『男尊女卑』が根強く残っているのだと知りました」「女性の社会進出を背景に、『女性初』という言葉が使われていますが、それ自体がまだ人々の意識の中に、女性に対しての偏見があることを示していると感じました」とのコメントからは、歴史や男女共同参画政策というマクロな視点から女性のキャリアを考える意義を、短時間の講義を通じて短大生が鋭敏に感じ取ったことが確認された。

さらにプログラム終了後の関係者との反省会ではグループワークと個人作業によって「聞く」、「話す」、「発表する」、「書く」というトレーニングの場になったという感想も出された。

このように今回のプログラムは一定の成果を上げることができたと考えられるがその要因はグループワークの内容と進め方だけではない。

その一の要因は一日目の夜にレクリエーションを入れたことである。埼玉純真短期大学の阿倍先生が「コミュニケーションにおけるレクリエーションの活用—はじめて会った人と友だちになろう」をテーマとして90分のレクリエーションを実施した。これは、レクリエーションの意味を理解すると共にグループに分かれて様々なゲームがおこなわれた。このゲームによって学生たちは知り合いになり、話しをし、共感性を持った。それが次の日のワークショップの活性化につながったと考えられる。

特に今回の参加者は2短期大学のからの参加であり初対面の学生が多い。2日目のグループワークは2短期大学の混合メンバーで構成されていたので、前日の夜に良好な人間関係ができたことの効果は大きいものであったと考えられる。

もう一つの要因は、会館職員がファシリテーターとしてそれぞれのグループの進行役となったことである。事例分析は模造紙大のワークシートを作成する作業であったが、限られた時間の中で作成するためには時間配分を考え、必要に応じて質問したり、もう一度本を読み返したり、助言したり、どの学生にも発言を促すなど効果的であった。

さらに2日目の午後には短期大学で保育や家政を専攻した2名の卒業生をゲストスピーカーと呼び、話しを聞くプログラムも入れた。実際の経験の基づく話しは説得力があり。先輩たちの話は多様な生き方を学び、広い視野を身につけることにつながったと考えられる。

## 5 課題

以上のように成果の得られたプログラムであったがいくつかの課題もまた明確になった。それを効率性、継続性、適切性という視点から見ておきたい。

まず第一に効率性をみてみよう。参加した短期大学の学生が9人に対してワークショップの時にはコーディネーターとファシリシレーターが各1人、配置された。2日目は一日中ワークショップが続いていたので、常時2～3人のスタッフがプログラムの運営に関わるという状況であった。実験的なプログラムとしてきめ細かな対応ができたが、今後はワークショップの質を維持しつつ、より多くの人数に対応可能な進め方を作っていくことが求められる。

第二はプログラムの継続性である。今回の参加者は素直な学生が多く、共感性も高かった。しかしその場では影響されやすいがすぐに忘れる、熱しやすいが冷めやすいといった一面も持っていた。したがって今回のプログラムだけで終わるのではなく、このプログラムを踏まえて継続していく仕組み作りが不可欠である。

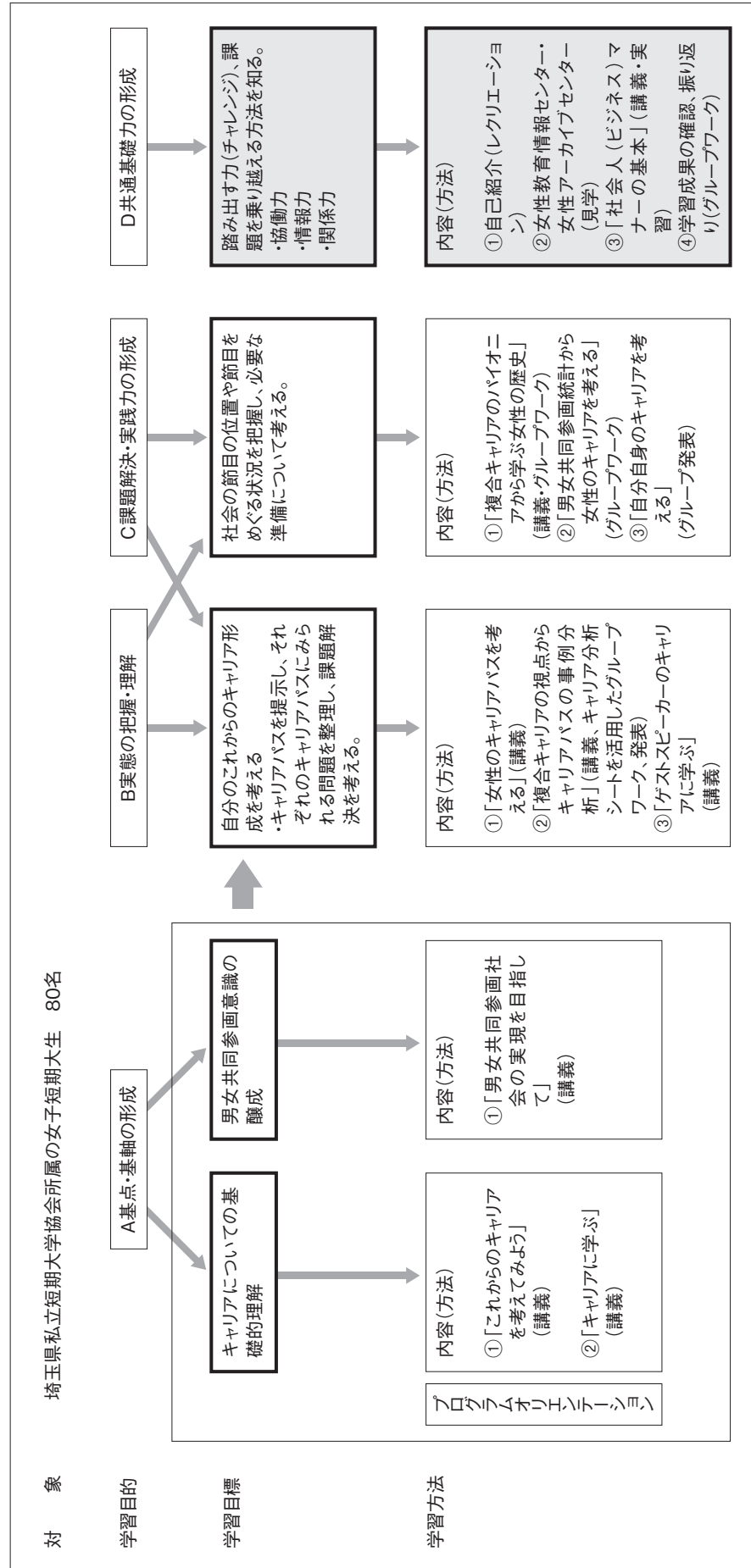
最後に取り上げる内容の適切性があげられる。事前のアンケート調査をみると今回の参加者の希望するライフコースは全国調査と比較すると専業主婦コース、再就職コース多く、両立コースが少なく、固定的な役割分担意識の高さが表れていた。第3次男女共同参画基本計画でも「男女共同参画の実現の大きな障害の1つは、人々の意識の中に長い時間をかけて形作られてきた生別に基づく固定的な性別役割分担意識」でありそこから脱却するための具体的施策があげられている。短大の女子学生を対象としたプログラムの中においても「職業キャリア」の部分を中心に充実させる必要があるだろう。しかしそれが自分だけのことを考えるのではなく社会との関係から理解する、「社会活動キャリア」のバランスから考えることを忘れてはならない。それを理解するためにどのようなモデルがキャリア分析の対象として適切なのかを研究し、新たなケースを提供していくことが不可欠である。

参考資料 1 - ①

平成24年度 埼玉県私立短期大学協会・国立女性教育会館連携プログラム プログラム・デザイン

【本プログラムの特徴】

- ①生涯を見通し、複合キャリア（「社会活動キャリア」+「職業キャリア」）を考える
- ②複合キャリアを理解する
- ③これからの自分のキャリアを踏まえ、現在必要な準備を考える
- ④学習方法としてグループ・ワークや実習を用い、共通基礎力を身につける



第Ⅲ部 キャリア学習プログラム開発に関する実践的研究

参考資料 1-②

日程

2012年9月5日（水）～9月7日（金）

期日	時間	コマ数	実施場所	授 業 内 容	担 当 者（敬称略）
九月五日（水）	13:00		208研修室	開会挨拶	埼玉県私立短期大学協会会長： 大野博之 国立女性教育会館理事長： 内海房子
	13:15 14:00	1	208研修室	プログラムオリエンテーション （事前アンケート）	NWEC事業課：引間紀江
	14:10 15:10	2	208研修室	講義「これからのキャリアを 考えてみよう」	国際学院埼玉短期大学：大野博之
	15:20 16:20	3	208研修室	講義「男女共同参画社会の実現を 目指して」	NWEC理事長：内海房子
	16:35 17:15	4	本館	見学「情報収集の手段を学ぶ」 （女性教育情報センター・ 女性アーカイブセンター）	NWEC情報課：森未知
	18:00		レストラン	夕 食	自由に館内散策
	19:30 21:00	5	ミーティング ルーム	自己紹介・レクリエーション 友達を作ろう	埼玉純真短期大学：安倍大輔
九月六日（木）	7:30 8:30		レストラン	朝 食	
	9:00 10:00	6	208研修室	講義 「女性のキャリアパスを考える －複合キャリアとは」	NWEC研究国際室室長： 中野洋恵
	10:15 14:00	7	208研修室	グループワーク 「複合キャリアの視点からキャリアパ スの事例分析」（5人×5グループ） グループ発表「複合キャリアの事例分 析」（グループごとに適宜昼食）	NWEC研究国際室：越智方美
	14:10 14:50	8	208研修室	講義・グループワーク 「複合キャリアのバイオニアから学ぶ 女性の歴史」	NWEC情報課：森未知
	15:00 15:40	9	208研修室	講義・グループワーク 「男女共同参画統計から 女性のキャリアを考える」	NWEC情報課：赤嶺良子
	15:50 17:00	9	208研修室	保育・家政系卒業生のキャリア講義	ゲストスピーカー
	18:00 19:30		レストラン	夕 食	自由に館内散策
	19:00 20:30	10	ミーティング ルーム	講義・実習「社会人（ビジネス）マナー」 の基本	埼玉女子短期大学：細田咲江
	7:30 8:30		レストラン	朝 食	
九月七日（金）	9:00 10:00	11	208研修室	「キャリアに学ぶ」	元秋草学園短期大学長：深澤郁喜
	10:10 11:45	12	208研修室	討議・まとめ「自分自身のキャリアを 考える」（修了証の授与）	NWEC事業課：引間紀江
	11:45 11:55	13	208研修室	まとめ、振り返り（事後アンケート）	NWEC研究国際室室長： 中野洋恵
	11:55		208研修室	閉講の挨拶	埼玉県私立短期大学協会会長： 大野博之

参考資料2



参考資料5





参考資料3

## 私のキャリアに関わる活動（ワークシート）

### ☆サークル活動

どのようなサークル活動をしていますか？  
よかったこと、大変だったことは何ですか？

### ☆アルバイト

どのようなアルバイトをしていますか？  
よかったこと、大変だったことは何ですか？

### ☆地域活動やボランティア活動

どのような地域活動やボランティア活動をしていますか？  
よかったこと、大変だったことは何ですか？

参考資料4

プロフィール	氏名：年齢・学歴・職業 Kさん：50代・短大卒・専門学校図書室職員		
年齢			
居住地			
ライフ・イベント（卒業・結婚・出産・介護など） 家族との関係			
きっかけとなった出来事			
職業キャリア			
地域・社会との関係／ 社会活動キャリア			
備 考			
気づいたこと			

参考資料6

# 「男女共同参画統計から女性のキャリアを考える」

～これからの生き方や働き方を考えるために、  
まず私たちが生きる現代社会の実態を知ろう～

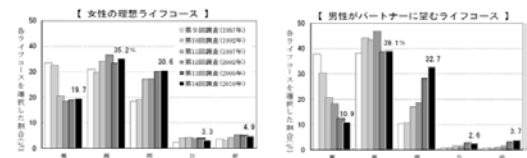
H24「埼玉県私立短期大学協会・国立女性教育会館連携プログラム」  
女子学生のためのキャリア形成講座  
情報課 赤須

2012年9月6日

## 1. 女性のライフコース

下の図は18歳から35歳未満の独身者に聞いた「女性の理想のライフコース」と「男性がパートナーに望むライフコース」の結果です。

- a) 専業主婦コース（結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産を機に退職し、その後は仕事を持たない）
- b) 再就職コース（結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ）
- c) 両立コース（結婚し子どもを持つが、仕事も一生涯続ける）
- d) DINKSコース（結婚するが子どもは持たず、仕事を一生涯続ける）
- e) 非就職コース（結婚せず、仕事を一生涯続ける）



第1-4回は左向き基本調査、結婚と出産に関する全国調査、独身者調査の結果概要より

Q1. a)～e)のライフコースのうち、1992年と2010年それぞれの調査年で、未婚女性が理想とするライフコースを多い順に並べてください。

1992年調査：( ) → ( ) → ( ) → ( ) → ( )

2010年調査：( ) → ( ) → ( ) → ( ) → ( )

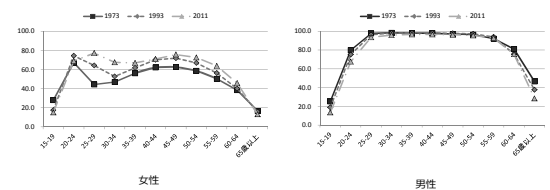
Q2. 18-35歳未満の未婚男性がパートナーに望むライフコースで、1992年と2010年を比べて最も減少したライフコースはどのコースでしょう？ ( )

参考：『男女共同参画統計データブック：2012』 p. 194

## 2. 女性の働き方

15歳以上の人口に占める労働力人口（就業者と完全失業者）の割合を「労働力率」と言います。

Q3. 下のグラフは日本の女性と男性の年齢別労働力率を表したものです。それぞれの労働力率について、次の文章を完成させてください。



労働力調査

- ◆ (a.女性 b.男性) の労働力率は25歳～59歳の間で大きな変化はみられない。
- ◆ 1973年～2011年の (a.女性 b.男性) の労働力率をみると、出産・育児期にあたることが多い25歳～30歳代の労働力率は (a.女性 b.男性) に比べて大きく低下している。
- ◆ 女性の年齢別労働力率はその図の形状から (a. M b. 逆U) 字型曲線と呼ぶ。

参考：『男女共同参画統計データブック：2012』 p. 37

Q4. 25-34歳の非労働力人口で就業を希望している者のうち、求職活動をしていない一番多い理由は何でしょうか？

( )

表3-4 性、年齢階級、非求職理由別就業希望の非労働力人口（2010年）

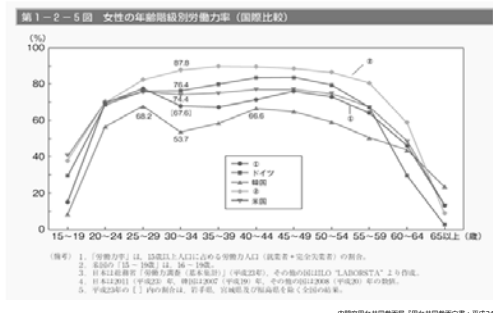
		総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳～
女性	非労働力人口	2942	349	218	288	251	430	1482
	うち就業を希望している者	242	62	73	103	67	92	17
	就業を希望している割合	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	求職活動をしていない理由	(34.2)	(32.0)	(17.7)	(31.7)	(48.8)	(56.6)	(52.8)
	求職活動をしていない理由	(17.7)	(4.8)	(8.8)	(8.8)	(21.3)	(19.4)	(23.5)
	その他	(17.8)	(46.4)	(10.1)	(7.5)	(17.2)	(13.9)	(17.8)
男性	非労働力人口	1508	378	36	28	28	138	901
	うち就業を希望している者	138	62	14	8	7	17	9
	就業を希望している割合	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
	求職活動をしていない理由	(38.1)	(33.8)	(28.6)	(22.2)	(28.6)	(41.2)	(60.0)
	求職活動をしていない理由	(18.3)	(17.7)	(28.6)	(44.4)	(37.1)	(26.3)	(20.0)
	その他	(36.5)	(48.5)	(36.7)	(22.2)	(28.6)	(11.6)	(15.0)

注：「～」は該当者なしの意味。括弧内の数値は就業希望の非労働力人口を100としたときの非就業活動理由の割合。

出典：『労働力調査（詳細集計）』より作成

出典：『男女共同参画統計データブック：2012』 p. 36

Q5. 下の図は韓国、スウェーデン、ドイツ、日本、米国の女性の年齢階級別労働力率を比較したものです。日本は①と②のどちらでしょうか？



### 3.賃金格差

Q6.下の表は賃金構造基本統計調査による「一般労働者のきまって支給する現金給与(基本給+諸手当+残業代)」を表したものです。男女の賃金格差について、次の文章を完成させてください。

男女の賃金格差は年々( a. 拡大 b. 縮小 )しているが、女性の賃金は男性より( a. 低い b. 高い )状態が続いている。

	女性 (千円)	男性 (千円)	男女間格差 (男性=100)
1983年	141.2	254.4	55.5
1993年	207.5	349.4	59.4
2003年	239.4	368.6	64.9
2011年	248.8	360.2	69.1

8

#### 4.家庭生活

下の表は妻と夫の一日の行動の平均時間(時間、分)を示したものです。

1991年	妻						夫					
	通勤・通学	仕事	家事	介護・看護	育児	買い物	通勤・通学	仕事	家事	介護・看護	育児	買い物
夫が有業で妻も有業の世帯(両働き)	0.30	5.48	3.16	0.04	0.15	0.30	0.55	8.33	0.05	0.01	0.01	0.04
夫が有業で妻が無業の世帯	0.00	0.05	5.21	0.06	1.15	0.51	1.10	8.22	0.04	0.01	0.03	0.04

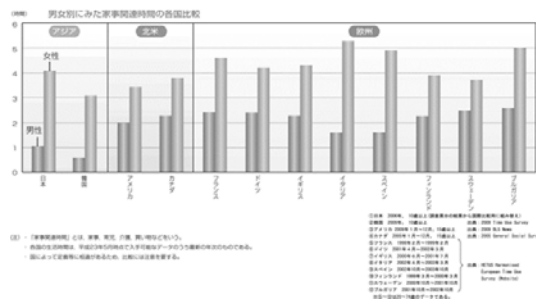
2006年	妻						夫					
	通勤・通学	仕事	家事	介護・育児	買い物		通勤・通学	仕事	家事	介護・育児	買い物	
夫が有業で妻も有業の世帯(両働き)	0.27	4.30	3.12	0.04	0.24	0.35	0.47	7.21	0.11	0.01	0.06	0.12
夫が有業で妻が無業の世帯	0.00	0.04	4.35	0.06	1.21	0.50	0.55	6.54	0.10	0.01	0.12	0.16

社会生活基本調査 1991年、2006年

Q7.妻と夫の行動について、次の文章を完成させてください

- ◆1991年と比べると、2006年は男女とも通勤・通学と( )  
が減少している。
- ◆妻の仕事の有無に関わらず、男性の( )と( )、  
買い物時間は増えている。
- ◆しかし、2006年の共働き世帯の妻の家事時間は  
( )時間( )分、夫の家事時間は( )分と、妻の家  
事負担は大きいままである。

参考：『男女共同参画統計データブック：2012』 p. 76  
10



「社会生活基本調査からわかること」『経済産業統計局』<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2011/wakaru/index><sup>11</sup>

## 第3章 4年制女子大学生対象キャリア形成支援セミナー

### 「キャリアを考える～これからの就活に向けて～」

渡辺 美穂

#### 1 はじめに

本稿では、4年制女子大学生を対象に行われたキャリア形成支援セミナー「キャリアを考える～これからの就活に向けて～」について報告する。

4年制女子大学生を対象としたプログラムは、先に実施した短期大学生を対象にしたキャリア形成プログラムを踏まえて企画された。その背景は、第一に、2010年現在、短期大学の約8倍の女子学生が4年制大学に在籍しており、社会に出る前の多くの女子学生が4年制大学で学んでいること。第二に、厳しい労働環境が続く中で、若者のキャリア選択が保守化していること。内閣府の調査では、女性が職業をもつことについての聞いた調査では、女性が職業を持たないもしくは結婚や育児で中断することを良いとした回答の合計が、70代を除き20代が最も高かった。第三に、大学で女性の自立の意義やキャリア形成における法や社会制度上の課題について学ぶ授業を選択する学生は限られ、学内で行われる就職活動支援関連セミナーでも、女性が中長期視点にたってキャリア形成の課題についてじっくり考えるための機会は少ないと思われること。第四に、生涯学習の場として女性/男女共同参画センターの社会資源としての有用性を学生が知ることが重要であると考えたこと。以上の理由から、4年制女子大学生を対象としたキャリアについての講座を、就職という入口だけでなく、生涯にわたる生き方についてキャリアを考える機会として提供することを目的にプログラムを企画・実施した。女性の複合キャリアについて理解を深めることで、自分自身のキャリアや生き方を大きな視野でとらえ、判断できる力量形成に資することを目的としている。特に、本プログラムでは、就職活動という職業キャリアの選択を目前に控える女子大学生が、女性の複合キャリアの視点を身につけるための効果的な学習のありかたを検討した。

プログラムの特徴は以下の4点である。①社会のさまざまな分野で活躍する年代の異なる女性を事例提供者に仕事や生活、これまでの生き方の選択について報告を聞く。②事例提供者と学生が小グループの双方向でじっくり話を聞く機会を設ける。③同質性の高い女子大学生が公立、私立、地域の違う他大学の学生と一緒にプログラムに参加することで多様な意見交換を行う場を設定する。④各大学における正規課程外の講座として、ブックレットを活用した事例分析を含む事前学習、および女性就業支援センターにおける事例提供者の話とそれを踏まえた討議や意見交換、発表を中心としたプログラムとして開催した。

本セミナーの研究メンバーは、渡辺三枝子（立教大学）、真橋美智子（日本女子大学）、



大槻奈巳（聖心女子大学）、青木玲子・渡辺美穂（国立女性教育会館）である。群馬県立女子大学の安斎徹教授にご協力をいただき、3都県の公私立の女子大学生が参加する、多様な学生の交流をいかしたセミナーとなった。

## 2 プログラムの企画と準備

4年制女子大学生を対象にしたプログラムの企画にあたり、会館の女性のキャリア形成の調査研究および複合キャリアについての調査研究を基盤に、本調査研究の第一年次に行われた短期大学生を対象としたプログラムの経験を参照した。以下、プログラムの企画と準備について、2度の検討会に沿って説明する。

### 第一回検討会：日時、場所、対象、テーマの決定

第一回の検討会では、対象者、開催場所および日時、プログラムの枠組みを検討した。まず、対象学年は3年生とする。理由は、第一に、参加者の男女共同参画に関する基礎的知識の習熟度が同等レベルであることが望ましいこと、第二に、就職活動の開始を目前にした3年生は、「就活」を考える上で女性の複合キャリアの視点を養っていることが役立つこと、第三に、参加のよびかけがゼミを通じて行われたことである。さらに、同質環境にいたることが多い学生が多様な立場や意見交換を行う機会とするために、複数校の大学生が合同で行うプログラムとした。

日時については、多忙な学生に正規外の連続講座に参加を求めることは難しいため、①各大学で事前授業を1コマ、②土曜日に午前と午後の終日を合わせ、プログラムとして開催するのは1日だが、実質1.5日のプログラムとする。時期は3大学の学校行事や教育実習などと重ならないことを前提に、研究メンバーの日程を調整し、唯一候補日にあげられた日で決定した。

場所は、参加する3大学に中立な場所で行う。最終的にはアクセスの良い都内で、職業について考える今回のテーマに沿った女性就業支援センターで開催した。

プログラムの大枠は、最初にブックレットをもとにした「事例分析」を中心とした事前学習を各大学で行い、合同で行う共通プログラムは事例提供者との密度の高い対話の場を設ける「事例提示型」で行うことにした。

### 第二回検討会：事例提供者の決定

合同プログラムでもっとも検討に時間をかけたのは、事例提供者の決定である。近年、大学や官民が主催するキャリアセミナーは多いが、仕事や職場での経験、キャリアについての話を学生が聞くだけで終わっているのではないかという懸念があった。また、話し手が大企業や学生に人気のある職種に偏ったり、「立派すぎる」ロールモデルが、遠い存在として受け止められ、学生が自分に照らして受け止めることができていない可能性がある。

事前学習では、会館がこれまで中高年女性を対象としたキャリア学習のプログラムで活用してきた事例集に掲載された学生たちの母親もしくは祖母世代のロールモデルを「事例分析」することになっている。それを踏まえ、「事例提供者」には、学生が自身の職業を考える上での隔たりがない、学生の少し上の世代を想定して選んだ。学生が自身の将来を

考えていくための力をつけることができるように、できるだけ学生と年齢や立場的にかけ離れた存在でない人を選ぶことに留意した。

決定の際に考慮した点は主に以下の点、である。①年齢、②分野、③、地域、④雇用形態（起業、雇用）、⑤職種（専門職、一般総合職、）、⑥大学などで積んだ経験と仕事の関係、⑦家族状況（婚姻状況、子どもの有無、夫との関係等）、⑧業種、規模、⑨社会活動キャリアとの関係。

表1 事例提供者の特徴

報告者	大学	学歴	年代	雇用形態	転職経験	業界	家族	キャリアの移行	その他
A	女子大	学士	20代	起業	有り	起業	既婚、2子	雇用→起業	就職後に留学
B	共学	学士	30代前半	雇用	なし	化粧品	独身	一社専念型	帰国子女
C	女子大	修士	30代後半	雇用	有り	マーケティング	既婚、1子	出産、育休復帰後に転職	地方出身

実際に候補者を選ぶにあたり、前述の9条件をすべて把握しておくことは難しい。主に①から⑤の情報に基づき、10名の候補者を研究メンバーが推薦した。そのうち、もっとも最適と考えられる3名を組み合わせて決定した。事例提供者の属性は表1のとおりである。年齢は、それぞれ卒業5年後、10年後、15年後程度の間隔をおくことで、学生が卒業後のライフステージ毎の変化を追体験することができるようにした。また、雇用形態は起業と雇用の二つの形態に分け、転職経験や業界、婚姻状況や子どもの有無、夫や家族との関係など、異なるバックグラウンドになるように留意した。職業キャリアについては、大企業で安定して一生勤めることを希望することが多い学生に対して、起業、転職、一社専念型など多様性のある事例提供者とした。すでに研究会メンバーが他の事業で関わりのある事例提供者がAとB、会館職員の知人がCである。AとCは参加大学の卒業生である。

このほかの候補としては報道機関に勤めて北陸地方で単身で働く女性、大学卒業後に地元である東北に戻り専門職として仕事をしている女性、関西地域で民間企業を経てNPO法人を立ち上げた女性などもあげられた。業種や企業を選ぶ際にも、「一流企業」や「大企業」「人気企業」ではなく、「その個人」の置かれた役割や立場、生き方とのバランスについて話ができる候補者に依頼することにした。ただし、「個人の側面」についての情報を事前に十分に得ることは難しく、また、学生の関心を引く内容や事例提供者であることも考慮が必要がある。

なお、参加大学生は当初研究メンバーの本務校とその他に参加できる大学の学生としたが、第二回検討会において、私立女子大学だけでなく公立の首都圏外の大学生の参加で、多様性を深めることが提案された。その結果、研究メンバーが他の事業で面識があった群馬県立女子大学の安斎教授に協力を依頼した。

### 事例提供者への依頼

事例提供者にはそれぞれ事前にプログラムの趣旨を説明し、電話とメールでの依頼後に、実際に顔を合わせて打合せを行った。大学生を対象に、20～30代女性に直接話を聞く機会を提供し、先輩女性の話を通じて、学生自身が現在の学生生活や今後について考えを深めることが目的であることを伝えた。さらに、女性の職業、家庭、社会活動等をすべてふくめて複合キャリアとしてとらえつつ、学生に向けて、自身の大学時代の学生生活や将来像、就職活動、またその後の仕事生活、個人（家庭）の生活や社会との関わりについて話をするよう依頼した。

Aさんは個人として、Cさんは所属する会社に確認をとった上で個人として、Bさんには仕事として、承諾を得た。事例提供者への依頼では、以下の点に留意した。①事前の情報と「依頼時点」での事例提供者の情報が異なっている場合があること、②仕事に加えて「個人」の生き方と社会との関わりについて話をしてほしいことをしっかり説明すること、③男女共同参画視点や女性の自立の重要性という視点での話をお願いすることである。

仕事や肩書に基づいた話を依頼する場合と異なり、事例提供者の生き方や私的生活面については、事前に事例提供者の状況や想定される話を十分に把握することは難しい。以前に話を聞いたことがあっても、結婚や出産などのライフイベントと重なり状況が異なっている場合もありうる。会社員に依頼する場合に、個人として話すことができるのか、もしくは社員として話をしてもらった場合にも「個人」の側面について話してもらいたいことを強調する必要がある。

Aさんは、学生によるベビーシッター業を立ち上げており、接してきた学生や若い母親世代に対して育児にしっかり取り組んでほしいという強い希望を持っていた。ただし、学生に対して話をする際に、学生が「だから結婚したら専業主婦になって育児に専念しなければいけない」という思考に陥らないように、話す際に考慮することを依頼した。また、Bさんは仕事として出席したが、仕事以外の側面についても話すこと、Cさんは、仕事と家事に多忙であるが社会活動としてPTAや子どもを通じた地域との関わりについて触れてもらうことを依頼した。

### プログラムの構成（プログラム構成図）

今回のプログラムは、会館が「女性のキャリア形成のためのプログラムに関する調査研究」で提案した、プログラムに事例を活用する「事例提示型」、「キャリア回顧・展望型」、「事例分析型」の3事例のうち、「事例分析型」を事前学習で、「事例提示型」をメインプログラムの中心にすえたプログラム構成とした。

短大生向けプログラムを修正し、①男女共同参画社会での女性としての生涯を通したキャリア形成を学び、それをもとに自身の生き方について考えを深める、②関係力の育成（人間と人間の関わり合いとその方法と基礎を学ぶ）、③他大学の学生と交わることにより、多様な意見や考えに出会い、他の文化や人を認め尊重する態度を養うという3つの目標を設定した。そして様々な生き方があること、特に女性はライフステージにおける影響を受けやすいため、長期的視点にたってキャリアについて考える必要であることや社会的役割について考えることの重要性を理解し、その上で自分が就職活動を始めるにあたり、今後どのようなキャリアを形成するのか、そのために何をする必要があるのか具体的に考える

プログラムとして企画した。

全体のプログラム構成は、会館の研究成果であるプログラムデザインに依拠している。4つの目標課題群—A基点・基軸の形成（・社会的位置、役割の把握）、B実態の把握（実態・問題把握、分析と問題解決するための具体的課題を明らかにする）C課題解決実践力の形成D共通基礎力の形成（省察力、協働力、情報力、関係力等）—に沿って、具体的な学習内容と学習方法から構成した、「女子大学生対象キャリア形成支援セミナー『キャリアを考える～これからの就活に向けて～』」のプログラムデザイン図は章末資料1の通りである。

**A基点・基軸の形成** まず、キャリアの概念を理解し、男女共同参画意識を身につけるという目標については、参加大学の学生がそれぞれ女性のキャリア形成における課題について一定の教養講座を受けていることを前提に、安斎氏、大槻氏、真橋氏が、ゼミにおいて女性のキャリア形成についての基礎的講義を行い、ブックレットのロールモデルの事例分析を授業および自主学習として行った。また、合同プログラムの最初に渡辺氏がキャリアプログラムを受講するにあたっての目的を最初に学生に説明した。

**B実態の把握** 事前学習として行った「事例分析」を通じて女性のキャリア形成とそれに対する障害と課題を時間軸で整理し、その解決方法について考えることで女性のキャリア形成における課題について実態を把握する。グループワークでは事例の共通点について話し合い、女性の抱える障害やその乗り越え方、支援について、女性が直面してきたさまざまな家庭および社会における課題について理解を深めた。

**C課題解決実践力の形成** 「事例提示型」のワークを通じて、課題解決の実践力を形成した。年代、職業、キャリアの違う3名の事例提供者の話を聞き、自身のキャリアを考える上で必要な女性が働く上での障害やその克服方法、支援について話し合った。

**D共通基礎力の形成** 共通基礎力である省察力、協働力、情報力、関係力等を身につけるためにプログラムを通じて「書く」「聞く」「話す」「交流する」機会を作った。

これらの内容の時間配分と流れを日程にしたものが資料2である。

### 3 プログラムの進め方

#### 事前学習

1コマ分の授業で行われた事前学習は、下記学習指導方法を共通の基盤にして、担当教員が行った。女性のキャリア形成について男女共同参画視点と分析視点について説明を受けた上で、学生がブックレットの事例を一つ選び（もしくは共通の事例）、ワークシートを用いて事例のキャリアを分析する。学生は、自主学習で仕上げたワークシートを、11月10日のプログラムに持参することを求められた。

学習指導方法：下記例を参考に、90分間の授業で実施する

事前に学生が各自で指定した事例を読んでもらうように指示する

①講義：女性のキャリア形成概論（担当教員）

②事例分析のポイント、ワークシートについて説明（担当教員）

経歴や特徴、障害は何だったか、それをどのように乗り越えたか



いかした資源（友人、家族ほか）は何だったか

③個人作業 ワークシートに記入する

④グループで事例分析（4～5人のグループで事例1つ）

⑤1グループ3～5分で発表（全員が話す）

＊使用したワークシートは、各自11月10日に持参する

11月10日は、ワークシートについて話をするコマがあることも伝えておく

事例分析で自分が学んだこと、男女共同参画との関係、気になったこと、気づいたこと

配布資料：事例プリント、ワークシート

・事例 ブックレット3 キャリア形成に生涯学習をいかした女性たち

ブックレット4 キャリア形成にNPO活動をいかした女性たち

ブックレット5 夢を形にした女性たち

から、一事例を選択

### プログラム

プログラムは、別紙の日程表に沿って進められた。進行を渡辺美穂がつとめ、中野洋恵が国立女性教育会館としての挨拶を行ったあと、渡辺三枝子氏がプログラムの趣旨についてガイダンス講義を行った。女子学生がキャリアを考える上で、学生が事例報告者の話をしっかり聞き、自身に振り返って考えることの重要性について話をした。そのあと、安斎徹氏が学生同士のアイスブレイクと自己紹介を進めた。ここで学生に就職活動に対して、不安と期待のどちらが大きいかわかると質問したところ、不安感を抱えていると手をあげた学生が全体の3分の2以上と多かった。自己紹介が終わった後に、安斎氏から学生同士がアイコンタクトをとること、またメモをとる習慣をつけることの重要性など、人の話を聞く際の基本について助言がなされた。

次に、事前学習で作成した事例分析のワークシートをもとに、3名毎の小グループで、お互いの分析事例を説明しながら相違点について話し合った。時間的制約もあり、模造紙やふせんを使うとそれに注力して、内容を深められない恐れがあったため、あえて話し合い中心に分析をすすめた。

その後、それぞれの事例の共通点や異なる点を3項目ずつグループ毎に口頭発表した。話し合いを通じて、異なって見える事例の共通点を明確にすることができた。それぞれのグループ毎に分析した事例は異なるが、学生の発表では、主に、下記のような意見が事例に共通する点として出された。

- 女性たちが社会への関わりを求めている、人とのつながりを大事にしつつキャリアを継続している
- 市民活動や生涯学習に積極的に取り組み、それを通じた地域とのコミュニケーションを大事することでキャリアを形成している
- 転職や、子育て、介護、夫の理解が得られないなど、女性ならではのワークコンフリクト問題にぶつかりながら、キャリアの中で折り合いをつけている
- 転職組が多く、結婚して子どもがいた、夫が次第に妻を理解し支援する方向にかわっていった



- 子どもを保育所に預けたり、延長保育など子育てで苦勞をしていた
- 結婚して夫の収入があるためお金に困っていないが、社会参加したいという意欲でキャリアをつんでいる、現実的で着実に努力を続けている
- 社会にも家族にも関わりたい場合、在宅の仕事や自分にあった働き方を探している

発表からは、学生が事例報告者のキャリア形成の特徴をよくつかんでいるコメントが聞かれた。ただし、疑問点として「親は仕事を継続していることに満足しているが、親子関係はどうなのか」といった発言や、「働かなくても食べていける」「夫が家にいてほしいといったことを尊重した」という発言もあった。男女共同参画視点が十分見についていないために事例を表面的に読み取った発言に対しては、プログラムの中で事例女性の選択の背景について講義もしくは話し合いによって修正するための時間を設ける必要がある。

昼食もプログラムの一環として「自由交流」の場に位置づけた。学生は部屋で用意したサンドイッチと飲み物、差し入れのお菓子をつまみながら、自由に話をした。同じ年の女子大学生同士で話が弾み、うちとけた様子が見られた。会館の研修においても「情報交換会」、「自由交流」で交わされる情報や話し合いは、大変有意義で研修効果が高いという結果が出ている。

#### 事例提供者

昼食後のプログラムは、事例報告からはじめられた。青木氏がコーディネーターとして、報告者3名を紹介し、Aさん、Cさん、Bさんの順番で事例提供者の報告が行われた。

##### Aさんの事例提供

就職活動から現在に至るまで、さまざまな変化があり、自身の気持ちも状況も変化してきた。その中で、一番重要だと感じていることは、自分が決めたことについては後悔せずに、常に素直な気持ちで進むことである。就職活動時は当初、マスコミや広告代理店、ファッション業界に関心があった。しかし、実際に活動を始めると、冷たい風当たりも感じ、「やりたいこととできることは、違うのかな」となんとなく思い始めた。また、がむしゃらな働き方が求められる希望先企業の職場と、自分が希望しているライフスタイルとはかみあわないかもしれないと感じるようになった。最終的には、いろいろな先輩に会う中で最も生き生きと働いていると思った化粧品会社に就職した。

実際に働き始めると、営業に配属され、住宅地の飛び込み営業やノルマもある。心身ともにきつい仕事で、玄関先で断られることがほとんどだが、あきらめずに継続していくうちに、少しずつ顧客をつかめるようになっていった。しかし、上司との面談で何年もこの仕事を続けていく自分の姿が見えず、資金を貯めて、もともと関心のあったファッションの勉強をするためにロンドンに1年渡った。その後、家族の紹介で、パリのデザイナーのもとでフランス語とファッションビジネスの勉強をもう1年間行なった。その後日本でのブランドマネージャーの仕事の紹介を受け、帰国して働くが体調を崩してしまう。

そこで学生時代からの友人と一緒に起業をすることに決めた。Aさんは、大学生時代のベビーシッターの経験をいかして、大学生によるベビーシッターサービスを開始する。自身が学生時代にベビーシッターというプレママ体験を行った経験から、余裕がないお母さんたちを助けながら、学生自身が将来親になった時の経験に役立つと考えたからである。起業では、価格設定や顧客管理、ホームページの立ち上げ、大学生の研修など、それまで

の仕事の経験がすべていきた。その後、結婚し子どもをふたり出産しながらつづけてきた。

現在は、二人目の子どもの育休中であり、また3.11の震災後、人に預けることのリスクなどから、ベビーシッター環境が変化した。今後の展開を現在考えているところである。

「毎日最善を尽くすこと」という母親の言葉を大事にしている。身近なモデルを見つけること、人を大切にすること、短期、長期の自分のなりたいイメージを持つこと、人に感謝を忘れずにオープンマインドでいること、という4つの言葉を皆さんに贈りたい。

#### Cさんの事例提供

大学で社会学を専攻し、修士を終了後にマーケティング・リサーチの会社に就職した。現在、社会人16年目となる。大学3年生時に、ゼミで始めた人口学が楽しくてもう2年修士で勉強しようと思った。3年の秋に周囲で就職活動が始まると、自分も就職について考えなければと思い、階段教室で先輩の話を聞いたが、あまり自分と近い話ではない印象があった。就職について本格的には大学院2年生の春から考えた。出身の地方に戻ることも考えたが、就職氷河期で大学院を出た女子学生の採用口はなさそうで東京で働こうと思った。人口学の勉強をそのまま生かすことは難しかったため、データを扱う調査会社に就職した。マーケティング・リサーチの仕事を7年間続け、その間に結婚、出産した。育児休暇を1年間取得したが、希望して9か月で職場に復帰した。現場から離れている不安や子どもとずっと向き合っているよりも仕事をしながらの子育ての方が向いていると思った。

しかし、復帰後に子育て中の社員に対する会社の配慮で企画分析から間接部門に異動になった。好きな仕事に戻りたいと思い転職活動を始めて、自宅から20分の業界大手の同業会社を見つけた。ホームページに募集はなかったが、履歴書と志望動機を会社に送ったところ、人事から連絡が来て、面接後に採用された。

現在は転職して8年たち、エグゼグティブ・アナリストとして、リサーチの企画分析に携わっている。顧客のマーケティング課題に対して、さまざまなリサーチ手法、分析手法を駆使し、最適の解を考えて提案する。地味な仕事であるが、提案した調査結果が商品などに反映されているのを見るとうれしく、提案するまでのだいご味を感じている。仕事は忙しく出張もあるが、業界には活躍している女性が多い。

ただ残念なのは結婚して子どもを持って働いている人は多いとはいえない。また、子育て中の女性は、人事や総務など間接部門で働く人が多い。現場の仕事はスケジュールもきつく、大変だが、数年離れると現場感覚を取り戻すのが大変困難である。毎日くじけながらも続けてこられたのは、現場にいたいという思いだと思う。乗り切るための明確な答えはないが、毎日毎日一生けん命いきるしかない。また、仕事を継続し、今のキャリアになると、顧客と相談してスケジュールを決めることができる。学校の行事がある日は、まえもって自分でコントロールしている。一方で、決めた納期は必至で責任を持ってやらなければいけない。夜中まで報告書を書いたり、家に持ち帰ることも仕方がないと思っている。

家庭でも平常時にリスクヘッジを考えながら、いかに効率よくやっていくか考えている。いったん認められると、自分で環境を整えやすくなる。今のところ夫は海外出張が多く、夜も遅く、家庭のことについては残念ながら戦力外である。

大学時代にはジェンダーや女性論は好きではなかったが、やはり女性が働くということは大変で、それでも優秀な女性が多くいる。皆さんが働き始めて5年、10年たったときに、今よりも働きやすい環境ができているように一緒に頑張っていきたいと思う。

## Bさんの事例提供

子どものころに海外で生活をした経験から、「マイノリティ」の感覚や人権に興味関心をもつようになっていた。小学校時代にヨーロッパで数年過ごし、いったん帰国したが、中学3年から高校までアジアで暮らした。インターナショナルスクールでは歴史の授業で日本と海外の歴史認識の違いに驚いた。そういった経験が日本を客観的に見ることに繋がっていると思う。海外にいたからこそ、日本のことをよく知り、日本についてきちんと説明できるようにする必要性を感じた。また、教育が自分を形作る際に大きく影響していると感じ、日本の大学では教育を専攻した。

大学時代はサークル活動に精を出していたが、就職活動は氷河期で色々な職種を受けた。あとから振り返ると、自分が働いているイメージが想像できない会社には受からなかった。就職活動を続けていく中で、関心が持てる、人と接する仕事をしたいと思い、百貨店や化粧品会社を中心にまわった。今の会社に決めたのは、高校時代に製品が話題になっていたその会社を授業のリサーチペーパーのテーマとして選び、創業者の女性の生き方やその会社のポリシーにひかれていたことが大きな理由。しかし、募集の様子がなかったので、会社に電話で問い合わせたところ、たまたま2～3年休止していた新卒採用を再開したところで採用試験を受けることができた。

入社して現在10年になる。最初は店舗への配属から始まった。もともとは外資系企業だが、日本では大規模小売店が全国的な販売をフランチャイジーとして展開している。誰が社員で誰がアルバイトかわからないくらい、一人ひとりが責任もって接客している中で育てられた。スパルタ教育で仕事を任されていく中で、3年目には本部勤務として、ショップのアドバイザーや、採用やトレーニングといった側面からの店舗の支援に携わった。全国出張で飛び回り、さまざまな部署に関わることで、会社の流れや仕組みなどを覚え、社内の人間関係も構築していった。

現在は、社会貢献、社会環境に携わる部署で仕事をしている。DVや人身売買、エイズの啓発キャンペーンなどを会社の仕事として行っている。もともと会社のポリシーにひかれて入ったので、とてもやりがいを持っている。社内のボランティアの推進や啓発キャンペーンの準備、それに伴ってNGOや行政担当者とも接するようになった。社外の人たちと接するようになって、自身が社内だけでなく、社会人として、同年代と比べてどうなのかなと見直すことを日々繰り返している。

今後も自分が成長し続けることで、自分自身が魅力的な人間になれるようにしていくことで、今のブランドも人々に愛されるようになるのではないかと思う。そのために、いろいろな人との出会い、厳しい先輩や同僚とも良い関係を築いていきたい。

## 事例提供者と小グループの質疑応答

事例提供者の発表終了後は、学生同士がグループで聞いた話について感想を話し合い、疑問点、さらに質問したい点について話し合った。すぐに質問が思い浮かばない学生は、ほかの学生の質問を聞く中で、話の理解を深めることができた。人の話を聞き、それをもとに自分の意見や考えをまとめ、さらに質問するという力を身につけた。

質問の準備ができた段階で、事例提供者がそれぞれ3つのグループに入り、15分間ずつ学生からの質問に答えながら意見交換を行った。1グループで15分間話をした後、事例提



供者がグループを移り、すべての学生が3人の事例提供者とそれぞれ話をする時間を持った。各グループには学習支援者として、大槻氏、真橋氏、安斎氏が入った。この中で学生は学習支援者の援助を受けながら、疑問に思ったこと、さらに詳しく知りたい仕事の内容、仕事を見つけるプロセス、起業、結婚や家族について事例報告者に対して多くの質問をした。

### プログラムの成果と課題

#### 1. 学生の発表と事例提供者のコメント

真橋氏の司会で学生は、①自分が学んだこと、思ったこと、②どのように自分の思う方向に持っていったのか、③今から、今日から何をするのか、という3点について10分ずつグループで話し合い、最後に、すべての学生が一人ずつ①、②、③のいずれかについて一言ずつ発表した。

下記に学生の発表の言葉を一部引用する。事例提供者の発言や言葉が心に強く残ったこと、特に、就職活動という将来に不安を抱いていた学生たちが、前向きに一步進む力を得ることができたことが発言に見られる。

- 「自分のなりたいイメージ」を持つために、できるだけ働いている人の話を聞いて、自分がこれからどうしていきたいかをイメージしていきたいと思った。
- 将来への不安ばかりを募らせるのではなくて目標を決めて、それを達成するまでの具体的道のりを考えていきたい
- 将来やりたいことが具体的に今決まっているが、他にもいろいろ道があることを忘れないようにしようと思った
- 自分からアクションを起こしてきっかけをつくることが大事だと思った。
- 事例提供者の方々の共通点は、自分の人生に責任を持って、自分で決めている、ということだった。私も、今日から就活も勉強も努力努力の姿勢で臨みたい
- 今までは、大変ことや辛いことで、弱音を吐いたり、すぐに諦めた自分がいたが、事例提供者のように、何ができるか考えて、着実に努力していけるように頑張っていきたい
- 目前に迫っている就職活動に目が行きがちだが、働き始めてからもまた転職をしたりとか、いろんな事が起こると思うので、将来への可能性は無限大だなと感じた
- 今自分がやりたい事や、今ある状況を踏まえた上で、これから長いスパンを持って、自分の生き方を考える。自分が働く姿のイメージからしっかりとらえていきたい
- 今置かれた状況で全力で頑張る」が印象に残った。「大学で勉強していることなどは自分の将来には直結しないけど、無駄にはならない」ということがわかった。

このほかに、人とのコミュニケーションや付き合い方について振りかえる意見も聞くことができた。日常、学生として同質の狭い集団の中で過ごしている自身について、プログラムは、他とも比較しながら、また他との関係を結びつつ客観的にとらえる契機にもなったと思われる。

事例提供者が最後にもう一度、学生の発表を踏まえて3～5分程度のコメントを行った。それぞれが現在の課題や将来についての展望を述べながら、個人の趣味や会社以外の人との関わり、子どもを通じた地域との関わりについて話をした。さらに、事例提供者それぞれにとってもプログラムを通じた学生との意見交換が大変刺激になったこと、自身の生活や生き方を振り返り、見つめ直す時間になったことに対する謝意が述べられ、学生に対し

ては勉強やこれからの就職活動についてエールが送られた。

## 2. ふりかえりシート

プログラム終了後に学生は10～15分程度でB5のレポート用紙サイズ半分の感想シートに記入した。1の発表の内容とも重複するが、すべての学生がプログラムに出席したことが有意義であったという感想や、事例提供者やグループ討議などプログラムからさまざまな学びを得たこと、今日からの決意などをページいっぱい書いており、記述からプログラムが学生のエンパワーメントにつながったことが読み取れた。

- 就活のときの迷いなども話して下さり、とても親近感が湧いた
- 三人とも業種やキャリア形成が様々だが、みなさんがそれぞれ自分の軸を持ってキャリアを積み重ねていると感じた
- どの方も自分で行動し、自力でチャンス、成功をつかみ取っているのだと感じました。
- 不安や心配があるのは誰でも同じでその中で今自分に必要だと信じることを全力でやることが重要だということがわかりました
- 今まで不安に思うだけでその不安を解決するためには行動を起こすことが少ないことに気が付きました。不安に思う分だけ行動することを心に決めました。
- ロールモデルの存在の大切さを学びました
- 様々な価値観を共有することができました。
- 目前に迫っている就職活動にばかり目が行きがちになっていましたが、社会人になってから結婚してやめるかもしれないし、転職するかもしれないし、長いスパンで考えると人生の可能性は無限大だと思いました。
- 一般的に女性の立場は社会で弱く、常に受け身というイメージでしたが、3人からは一切そんなことは感じませんでした。
- 自分が持っている可能性をせばめず視野を広く持つこと、何事にも積極的にポジティブに行動することが大切であると学びました。
- 働くということはこわいことではなく、人生を充実させる素晴らしいことだと思い直せるようになりました。……
- 共働きのお母さんの負担は大きいと思ったが、大変だ、苦しいことなどという感情はなく、子供への愛を感じた。……
- 講義をしてくださった方とのディスカッションがあったのもよかった。実際に自分が気になっていること、聞きたい事を聞くことができた
- 初対面の人と話せたのも、いい刺激となった。
- 今回のセミナーは、自分にとって新たな一歩を踏み出す機会となった。
- 自分のロールモデルを見つけ、自分のやりたい事の実現に向け、頑張ります。
- 社会で働き活躍している女性の声を聞くことで、将来社会へ出ることへの不安はすこし軽減され、色々頑張ろうという気持ちになりました。
- 特に大学で学んだことは直結するものではないが、経験は無駄にはならないという言葉が印象に残った

主な点をまとめると、第一に、就職に向けて漠然と抱いていた不安が解消されたという感想が圧倒的に多い。現在活躍している事例提供者自身が迷いつつ前に進んできたこと、現在にいたるまで困難なくキャリアを積んできたわけではないという話を聞いたことで、



就職活動について抱いていた失敗に対する恐れや不安感がかなり解消されている。最初から完璧である必要はなく、自分自身で考え、行動して、つかみとっていくことこそ大事だということを学んだことが、安心して前に向いて進むためのエネルギーにつながっている。

第二に、学生たちが自身の行動や生き方をふりかえって、何をなすべきなのかということを考える契機となっている。事例報告者が三人三様の道を歩んできており、常に前向きに積極的に自ら望んだ道を切り開いてきている話を聞くことができたことが大きく影響していると考えられる。具体的な起業や留学、企業の中での働き方や大学の学業と仕事とのむずびつきについても、それぞれが直接事例提供者から話を得ることができたことは大きいと思われる。結婚や出産、夫の協力がないうちで、育児も仕事も効率よく工夫してキャリアを積み上げている等身大の女性の話は学生の心に響いたと思われる。

## 4 まとめ

本プログラムは、若者を対象としたプログラムとして、就職活動を控えた4年制女子大学生を対象に女性のキャリア形成について事例分析と事例提示の手法を使って行った。大学生が目の前の就職・就社だけでなく、長くキャリアを継続していくことやそれを前提にした生き方について考えを深めることができるプログラムを提供することが目的である。最初に事前学習としてブックレットの40～50代以上の事例分析を行うことで、職業キャリアの継続が困難だった背景や女性が担う家族的責任や役割、生き方と社会活動の関係について事例を分析して理解することをねらいとした。それを踏まえて、このプログラムでは実際に年代や経験が異なる事例提供者3名に話を聞き、直接質問や意見交換を行う機会を設けることで、社会に出ていない学生が学校を出た後の生き方やぶつかる課題についてより理解が深まるように設定した。課題としては、時間の制約上、女性のキャリア形成に関する講義の時間を長くとることができなかったことである。事前学習を踏まえた事例分析と話し合いを行い、必要な範囲で学習支援者がコメントを加えたが、男女共同参画に関する基礎知識や統計の枠を入れることができればより学習効果は高まるとと思われる。

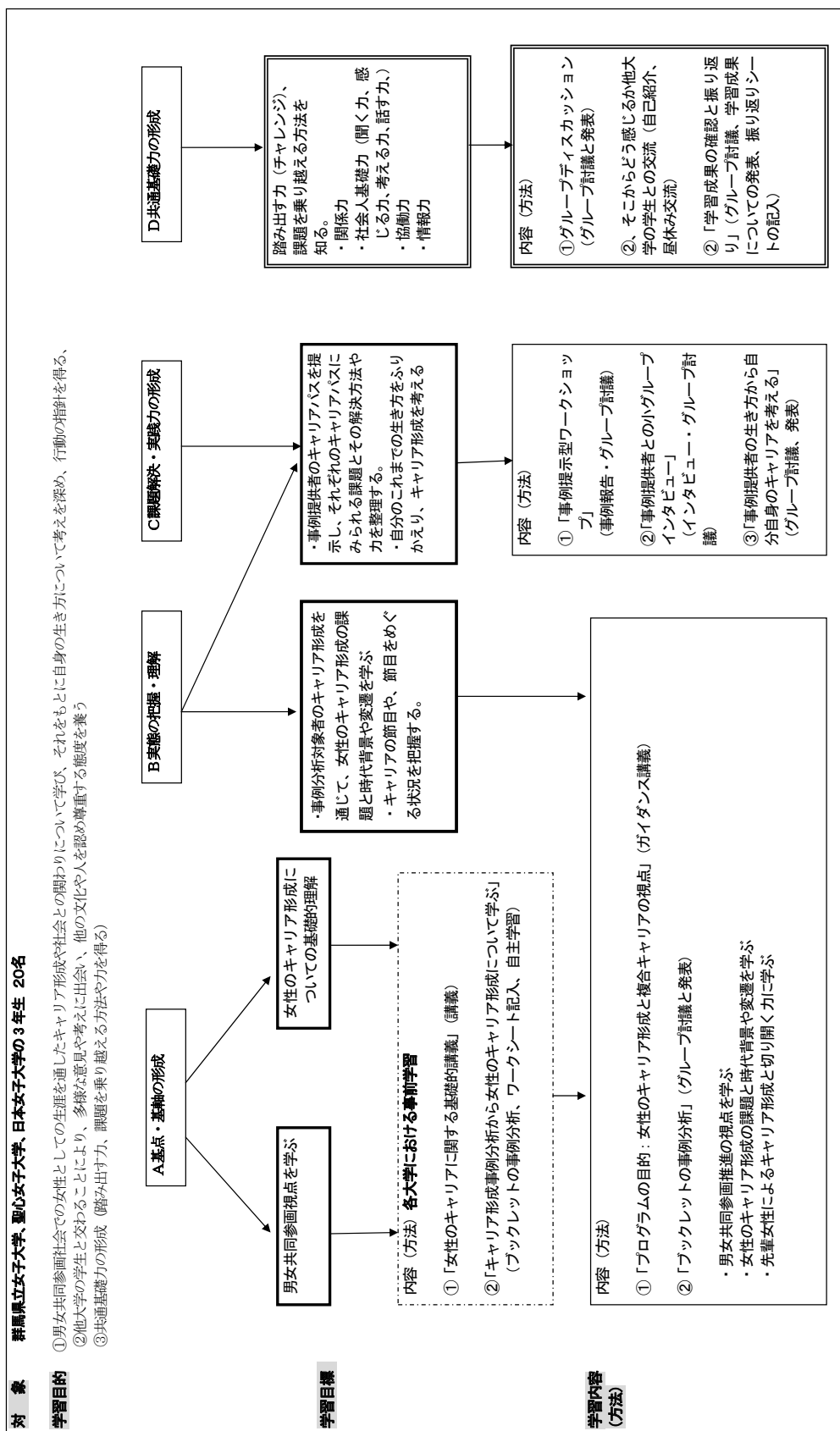
学習プログラムとしての大きな成果は、学生が将来について不安ではなく積極的に考えるというマインドアップの姿勢に変化がみられたことである。さまざまな出来事に遭遇しながら、計画通りにはいかないことも多いが、人とのつながりを大事にして、積極的に自らキャリアを切り開いてきた事例提供者の話は、複合キャリアの視点や社会との関わりについて学生が考えを深め、踏み出す力を養うことにつながった。特に、事例提供者が、学生の目線にたってそれぞれの経験を真摯に語ったことはプログラムが成功した大きな要因であったと思われる。事例分析や事例提示の学習理解を深めるための学習支援や意見交換を設定し、異なる大学が合同して行うプログラムを、事前学習と合同プログラムという組み立てで行った今回の方法は、今後も複数大学の合同プログラムとして実施できる。宿泊の1泊2日研修にすることで、男女共同参画基礎知識の講義、交流や話し合い、発表にいたるグループワークの時間を増やし、さらに学習プログラムとしての充実を図ることもできると考えられる。今後の課題として、学生の理解を深めるための討議や発表の場での学習支援のありかたについて学習プログラムとしてさらに明確にしていくことや、学生のプログラム後のフォローアップについて検討する必要があるだろう。

資料1 平成24年度キャリア科研 4年制女子大学生対象キャリアプログラムデザイン

平成24年度 4年制女子大学生対象キャリア形成支援プログラム 女子大学生対象キャリア形成支援セミナー「キャリアを考える～これからの就活に向けて～」 プログラム・デザイン

【本プログラムの特徴】

- ① 各大学での事前学習と複数大学の合同プログラムで行うことで、学校教育と社会教育の場を結びつけ、多様な参加者相互の刺激や交流を通じて、関係・連携力を高める。
- ② ブックレットの雇用機会均等法以前の時代を生きた女性の事例分析と、実際に社会で活躍する年代の異なる女性の事例提供者の話を踏まえ、学生が女性のキャリア形成について知識と現実の両面で学習し、自身のキャリア形成に必要な準備を整えるプログラムである。



資料2 11月10日（土） スケジュール

時間	次第	内容	メンバー
9:00～10:00	会場準備	会場場設営、受付設置	石坂、渡辺、中野
10:00	科研メンバー集合	打合せ	メンバー全員
10:15～10:30	受付		NWEC石坂
10:30～12:30	<b>1時限目 オリエンテーションと「事例分析」ワークショップ</b>		
10:30～10:40	開会	会館挨拶とメンバー紹介 今日の流れと注意事項	中野 渡辺
10:40～11:00	ガイダンス講義	プログラムの趣旨と目的	渡辺三枝子
11:00～11:30	アイスブレイク・ ディスカッション	自己紹介を兼ねた事前学習の振り返り： 自分が学んだこと、ジェンダー視点で気づいたこと。気になっていること（もっと知りたいこと）	4人×6グループ
11:30～12:30	昼食	会場で自由交流を兼ねる	学生
	昼食兼打合せ	午前の説明、学生の関心、事例提供者とメンバーの紹介、流れの確認	事例提供者と メンバー
12:30～14:00	<b>2時限目 「事例提示型」ワークショップ</b>		
12:30～14:00	30分ずつ事例提供者が話す		
	休憩		
14:00～14:15	小グループ討議	4人グループ毎に、事例提供者に質問したい点を話し合う	グループ毎に進行役を決定
	大グループ討議	事例から得たことについてディスカッション	
14:30～15:15	事例インタビュー 1事例×15分	大グループ（8人）毎に、事例提供者にインタビュー	学習支援者：真橋、大槻、安斎
	大グループ討議	事例インタビューから学んだこと、気づいたことの話し合い自分の中にどう取り込んだか（自分の将来について気づかされたこと）（他人の質疑から自分と違った意見にも気づく）	
15:45～16:05	グループ発表	3分×6グループ	真橋司会
16:05～16:25	事例発表者からのコメント	学生の意見についてコメント、追加説明等	真橋司会 事例提供者
16:25～16:30	クロージング		大槻
16:30～16:45		ふりかえりシート回収	石坂
16:45～16:55		原状復帰と撤収	学生・石坂
16:30～16:50	関係者振り返り		関係者全員

資料3 ワークシート

参考資料 3 4 年制大学生用 事前学習ワークシート

プロフィール								
年齢								
居住地								
ライフ・イベント(卒業・結婚・出産・介護など) 家族との関係								
きっかけ となった出来事								
職業キャリア								
地域・社会との関係/ 社会活動キャリア								
備考 事例の女性が考えたことなど								
気づいたこと								

## 第4章 男女共同参画の視点に立った 多様なキャリア形成支援研修

引間 紀江

### 1 はじめに

国立女性教育会館（以下、会館）では、会館の第2期中期目標および中期計画の期間に当たる平成18年度～22年度の5年間に、「女性のキャリア形成支援推進研修」を実施してきた。この研修は男女共同参画および女性教育に関する喫緊の課題を担当する指導者の資質・力量の向上を目指した先駆的・モデル的研修として位置づけられ、会館のこれまでの調査研究により得られた「複合キャリア」「社会活動キャリア」といった新たな知見やロールモデル分析などの手法を用いていたことなどが大きな特徴であった。

平成23年度からの第3期1年目からは、より多様なキャリア形成支援の主体と課題への対応を想定した「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」を実施している。

本稿は、23年度の実施報告から本研修における成果と課題を整理し、24年度の研修企画の概要を報告するものである。

### 2 平成23年度「男女共同参画の視点に立った 多様なキャリア研修」について

#### 国の施策等との関連

会館の第3期中期目標では「Ⅱ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する事項」「2 男女共同参画・女性教育・家庭教育に関する喫緊の課題に係る学習プログラム等の開発・普及」において、「男女共同参画・女性教育・家庭教育に関する喫緊の課題（例えば、女性の活躍による社会の活性化、様々な困難な状況に置かれている人々への対応、地域における身近な男女共同参画の推進、男性の家庭・地域への参画促進、生涯を見通した総合的なキャリア教育等）に関する調査研究を行い、その成果に基づき学習プログラムの開発や教材の作成等を行う。キャリア教育については、大学等と協働して取り組む」（太字は引用者による）となっており、本研修は「喫緊の課題を担当する指導者に対する先駆的研修」として、位置づけられている。

また第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）における「第4分野 雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保」の「5 多様な生き方、多様な能力の



発揮を可能にするための支援」および「第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」に対応した研修となっている。

## 目的と特徴

研修の実施にあたっては、目的とねらいを①一人一人が置かれた状況に応じて柔軟にキャリアを設計できるよう、多様化する個人のキャリアを男女共同参画の視点から社会と結びつけること、②長期的なキャリア形成支援に資するため、会館のこれまでの調査研究や実践で明らかになりつつある「複合キャリア」のとらえ方を知り、キャリア形成支援の今後の方向性について見通しをもつこと、③キャリア形成支援プログラムの立案、サポートシステムの構築等について学ぶこと、の3点とした。

この研修の大きな特徴としては、「複合キャリア」概念を取り入れ、職業キャリア中心であった従来のキャリアの概念を新たな枠組みで捉え直すこと、参加者が研修の成果を地域に持ち帰って実践し振り返り、さらなる事業や活動へ活かすという実施サイクルに結びつくことを考えたプログラムとなっていることがあげられる。

プログラムの対象、目的、目標、内容、方法を全体図としてまとめたプログラムデザインおよび各プログラムの目標については第1表のとおりである

第1表 平成23年度「男女共同参画の視点に立ったキャリア形成支援研修」プログラムデザイン



## 実施概要

本研修は平成23年11月16日～18日に、2泊3日の日程で実施された。参加者は、女性関連施設・社会教育施設職員等33名、団体・グループ・NPOのメンバー30名、大学等キャリア教育支援者12名、合計75名であり、幅広い立場からの参加があった。実際のプログラムの内容および日程は第2表のとおり（講師の所属は、実施当時のもの）である。

1日目は長期的視野に立ったキャリア形成支援に必要な方策や今後の方向性、会館の調査研究や実践で明らかになりつつある「複合キャリア」の概念について、講義、関係省庁による報告と討議により専門的・実践的に学んだ。

2日目には「多様なキャリアを推進する」と題し、NPO、女性関連施設、大学からそれぞれの事業や取組について事例報告を行った。午後からは「社会活動キャリアコース」「ワーク・ライフ・バランスコース」「若年層に対する支援コース」の3つのコースに分かれ、それぞれの課題を整理するためのグループ討議などにより、キャリア形成支援の必要性や現状、課題を共有した後、各自またはグループ及びペアでの共同作業によって、地域・組織に持ち帰って実践できる事業（学習）計画案を作成した。夜間の自由交流の時間にも、館内のラウンジやミーティングルームを使って自主的に計画案づくりに取り組むグループもあるほど、熱心に取り組む様子がうかがえた。

3日目は事業（学習）計画案を完成させたあと、各コースにおいて全体会での発表者（またはグループ）を選定した。全体会では各コースの代表2名（または組）による計画案の発表を行い、コメンテーターからの講評を全体で共有した。

第2表 平成23年度「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」日程表

11/16 (水)	13:00～ 13:20	開会
	13:30～ 14:30	講義「社会の変化とキャリア形成支援の必要性～男女共同参画の視点から～」 講師：天野正子 東京家政学院大学学長
	14:45～ 16:00	報告・討議「国のキャリア形成支援施策の最新動向と課題」 講師：松崎和之 内閣府男女共同参画局推進課課長補佐 講師：笹井弘之 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課課長
	16:15～ 17:00	調査報告と討議 講師：中野 洋恵 国立女性教育会館研究国際室長・主任研究員
	17:15～ 18:00	女性情報ポータルWinet紹介および女性教育情報センター見学 （＊希望者のみ参加）
11/17 (木)	9:00～ 11:00	事例報告とインタビュー「多様なキャリアを推進する」 コーディネーター：石崎裕子 国立女性教育会館事業課専門職員 「社会活動キャリアの促進と地域人材の活用」 事例報告：加藤せい子 特定非営利活動法人吉備野工房ちみち理事長 「機関連携によるキャリア形成支援プログラム」 事例報告：小川洋子 財団法人しまね女性センター専門員 「長期的視野に立ったキャリア形成支援」 事例報告：大津 晶 小樽商科大学商学部准教授
	11:15～ 12:00	事例研究「キャリア形成支援プログラムの実際」 報告者：野依智子 国立女性教育会館研究国際室研究員

第Ⅲ部 キャリア学習プログラム開発に関する実践的研究

11/17 (木)		<p>●コース別ワークショップ共通          &lt;Ⅰ 社会活動キャリア支援コース&gt;  <b>【計画案テーマ】</b> 社会活動キャリア、NPO活動、地域づくりなど          アドバイザー：西山恵美子 国立女性教育会館客員研究員          学習支援：金子亜弥 国立女性教育会館事業課専門職員</p> <p>&lt;Ⅱ ワーク・ライフ・バランスコース&gt;  <b>【計画案テーマ】</b> ワーク・ライフ・バランス、再チャレンジ、起業など          アドバイザー：福田紀子 台東区立男女平等推進プラザ コーディネーター          学習支援：森下敏広 国立女性教育会館事業課専門職員</p> <p>&lt;Ⅲ 若年層に対する支援コース&gt;  <b>【計画案テーマ】</b> 大学生へのキャリア形成支援プログラムなど          アドバイザー：上西充子 法政大学キャリアデザイン学部准教授          学習支援：佐國 勝 国立女性教育会館事業課専門職員</p>
	13:15 ~ 14:45	<p>●コース別ワークショップ          課題整理のためのディスカッション</p>
	15:00 ~ 17:00	<p>●コース別ワークショップ          事業（学習）計画案づくりⅠ</p>
11/18 (金)	9:30 ~ 11:00	<p>●コース別ワークショップ          事業（学習）計画案づくりⅡ</p>
	11:20 ~ 12:05	全体会
	12:05 ~ 12:20	振り返り
	12:20	閉会



写真1

報告・討議「国のキャリア形成支援施策の最新動向と課題」の様子



写真2

コース別ワークショップの様子

### 研修の成果と課題

研修直後の参加者アンケートでは、「自分が今取り組んでいる事業に直接活かせると感じることができた。」「事業計画案づくりは苦勞したが、良い経験となった。」等の意見があがった。さらに研修の成果を問う項目に対する回答は「男女共同参画の視点を学ぶことができた」94.9%、「多様なキャリア形成支援の現状と課題を把握することができた」95.3%、「多様なキャリア形成支援の必要性和その役割、今後の支援の方向性について知ることができた」95.0%、「地域・組織で多様なキャリア形成を支援するための事業（学習）計画のヒントを得ることができた」94.9%など、いずれも高い数値となっており、研修の目的はほぼ達成できたといえる。また事業（学習）計画案づくりを行った「コース別ワークショップ」の有用度がその他のプログラムよりも非常に高い（100.0%）評価を得た。

研修中に作成された事業（学習）計画案は、社会活動キャリアコース5件、ワーク・ライフ・バランスコース13件、若年層に対する支援コース14件、合計32件（2日までの部分参加だったため未完成となった3件を含む）であった。この計画案に書かれたテーマ、ねらい、対象、内容、連携先の記述の有無などについて、特徴となるキーワードを拾い出すなどの整理を行った。このうち、テーマに関するキーワードの主な内容は以下のとおりである。

#### 【社会活動キャリアコース】

地域人材、男女共同参画の視点、など

#### 【ワーク・ライフ・バランスコース】

キャリア・アップ、自己ブランド化、自立支援、就業継続、定年後男性の地域参画など

#### 【若年層に対する支援コース】

キャリアデザイン、ロールモデル、就業力・社会人基礎力、多様な選択、ピア・サポートなど

事業の対象については、女性14件、男性に限定2件、両方10件であった。特に記述のないものも6件あったが、性別を限定するものではなかった。連携先の記述については、32件中23件は単独の機関・組織での実施ではなく、他機関・組織との連携を想定して企画されていた。

また事業実施から約6ヶ月経過した平成24年5月に、全参加者のうち事業計画案を作成した者を主な対象者とし、45名に対してフォローアップ・アンケートを実施したところ、32名から回答を得た。「研修内容の報告・説明」を行ったものは回答者の81.3%であった。また「女性のキャリア形成支援事業の企画・運営・実施に活用」という設問に対しては、22年度は60.7%であったが23年度は18.8%とかなり低い数値となった。実際に作成した事業（学習）計画案のその後の取組状況について問う設問では、女性関連施設やNPO開催するフォーラムでの一コマとして実施、委託事業の公募に向けて企画中等など、実施に向けた内容の記述がある一方、次年度の事業計画に組み込まれなかった、部署が変わり組織のなかで実施に向けた働きかけができなかった、という記述も見られた。また、キャリア形成支援の事業にはむすびつかないものの、事業（学習）計画案づくりのプロセスを体験したことが他の事業企画の際に役に立った、という意見もあった。これらの自由記述から、なかなか具体的な事業化までは進んでいないが、研修結果は何らかの形で参加者の業務や



活動に活かされている様子がうかがえる結果となった。

以上から、本研修は会館の調査研究、プログラムを踏まえた内容の研修となっており、先駆的・モデル的研修となったといえる。研修内容は講義だけでなく、ディスカッション及びワークショップ形式などの参加型学習を多く取り入れたことにより、参加者が自らの課題に主体的に取り組むことができた。これによりプログラムは適切なものであり、研修のねらいは十分達成できたと考えられる。

23年度は「多様なキャリア形成支援」をテーマとしたが、2泊3日という期間のなかでできることには限りもある。24年度実施に向けての課題としては、参加対象・テーマをより焦点化して実施することも検討が必要である。

### 3 平成24年度「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」について

#### 企画の背景

男女共同参画社会の実現は21世紀の最重要課題であり、一人一人が個性や能力を十分發揮して様々な分野に参画し、活力に満ちた社会を創造するためには、職場や地域などの様々なキャリア形成の場においても、一人一人が自ら課題を見つけ、新しい知識や能力を主体的に獲得し、一人一人が社会の基盤づくりに参画していくことが求められる。第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月閣議決定）でも「第11分野 男女共同参画を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実」は重点分野となっており、「第14分野 地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」においても、「男女共同参画についての意識啓発を更に進めるとともに、課題解決型実践的活動への移行を推進する」ことが基本的考え方として示されている。

女性のキャリア支援に関する施策としては、文部科学省による女性のライフプランニング支援に加え、平成24年度からは「男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業」として、女性人材の育成に必要な体系的な学習プログラムの検討と好事例の収集、地域課題の分析のために、①地域づくりに参画する女性人材の育成のための学習機会の充実、②男女共同参画の視点からの多様なキャリア形成支援の2点の事業を展開している。また女性の職業キャリア形成支援につながる施策としては、平成24年6月に女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議による「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画 ～働く「なでしこ」大作戦～」が報告されている。このなかでは、「2. 思い切ったポジティブ・アクション」として、「将来、希望の職業に就職し、結婚や育児等のライフイベントを踏まえた人生設計（ライフプランニング）が行えるよう、学校教育における早い段階からライフプランニング支援を含むキャリア教育を保護者への意識啓発を含め推進する」ことが盛り込まれている。このように、国の施策としてもキャリア形成支援、キャリア教育への理解と実践の重要性は更に増していることが伺える。

国立女性教育会館の中期目標および業務運営に関する計画（平成24年度）との関連においては、「Ⅰ 国民に対して提供するサービスその他の業務の質の向上に関する目標を達成するためとるべき措置」2 男女共同参画・女性教育・家庭教育に関する喫緊の課題に係る学習プログラムの開発・普及」のうち、「（2）喫緊の課題を担当する指導者に対する



先駆的研修の実施」として、この「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」が位置づけられている。

### プログラムデザインの観点とねらい

本研修での「キャリア」とは、個人のキャリア形成と社会とのつながりを踏まえ、「個人のライフイベントの単なる連なりや軌跡ではなく、社会の中で個人が果たす役割の発展過程」（引間・佐國、2011年）として捉えている。

プログラムの企画に当たっては、社会的背景や国の施策、23年度の研修の成果と課題を踏まえて、以下の点に留意した。

- ・参加型の学習をより効果的に行うため、テーマを設定し、参加対象者と定員を絞る。
- ・過去の研修参加者による事業計画案の実施報告の場を設け、学習の循環をすすめる。
- ・2泊3日の宿泊型研修とし、参加者同士の情報交換と交流の場を提供する。

さらに、研修の成果を地域・組織に持ち帰って実践し、振り返り、さらなる事業や活動へ活かすというPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルに結びつくことを意識したプログラムとする。グループディスカッションやワークショップなどによる参加型学習を多く取り入れ、参加者が学んだことを振り返り、その中から気づいたこと、学んだことを実生活へ応用できるまでの学習の循環を意識できるように留意した。

以上から、本研修の目的は以下の3点とした。

- 1 男女共同参画の視点から、女性の活躍推進のための多様なキャリア形成支援の現状と実態を把握し、キャリア形成の支援者としての力量形成をはかる。
- 2 課題解決に向けての実践力・連携力・関係力などをつける。
- 3 事業（学習）計画案の作成から参加者が取組可能な方策を明らかにし、研修の成果の活用化・実践化を図る。

キャリア形成支援のなかでも、支援対象やその内容は多様である。プログラム後半で行う分科会は「社会活動キャリア支援コース」「職業キャリア支援コース」「若年層に対する支援コース」の3コースに分かれて行うことで、参加者の関心や実際の業務および活動に応じてワークショップが行えるようにした。

また本研修は、支援を必要としている当事者への個別の課題に対応する「学習プログラム」に対し、これらのプログラムを地域・組織で展開する支援者のための「人材育成プログラム」と位置づけ、キャリア形成支援に関する基本的情報の理解に加え、プログラムを企画・実施していくオーガナイザーとしての力量形成を図ることもねらいとした。

以上を踏まえて作成したプログラムデザイン（第4表）と、目標に対応する研修内容は次のとおりである。

第4表 平成24年度「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」プログラムデザイン



目標1 情報収集の方法を知る

会館が運営している女性情報ポータルWinetの紹介と、女性教育情報センターの見学により、男女共同参画に関連する情報収集の方法を知る。

目標2 男女共同参画の視点を学ぶ

男女共同参画の意識を醸成し、社会の中での女性の活躍推進に向けたキャリア形成支援の必要性について学ぶ。

目標3 国の最新動向の把握

関連施策および事業の最新動向について把握し、今知りたい国の動向やポイントを探る。

目標4 実態把握と課題分析

- ・複合キャリアの概念を理解する

「複合キャリア」「社会活動キャリア」の概念の理解と、会館が開発したキャリア形成支援プログラムの実施報告を聞き把握する。

- ・実践事例からキャリア形成支援の現状と課題を知る

課題と参加者自身の取組とを結び付け、事業(学習)計画案づくりに向けて、個人の課題と社会の現状・課題・ニーズとの共通点や差異を明らかにし、実際の支援プログラム作成や現状の理解に向けて課題を整理する。事例報告を聞き、キャリア形成支援の今後の方向性と課題を学ぶ。

目標 5 課題解決に向けた実践力

- ・キャリア形成支援に向けたプログラム案作成のための視点と手法を学ぶ  
参加者同士の意見交換を通して個人の課題と社会の現状・課題・ニーズの把握を把握し、プログラムデザインの説明と関連するワークショップの手法について学ぶ。
- ・自組織での実施を想定したキャリア形成支援プログラムを作成する。  
これまでの講義や事例報告等を踏まえ、男女共同参画の視点から対象者、内容、手法を設定し、ディスカッションやグループワークを通して計画案の精緻化をめざす。
- ・それぞれのコースで作成された事業（学習）計画案を発表し、全体で共有する。  
また、各コースの報告から、キャリア形成支援者として求められるものは何か、今後の方向性と課題を探る。

目標 6 実践活動へのつながり

- ・研修の成果を地域に持ち帰って実践・活動に結びつける  
研修終了約6ヵ月後、参加者が研修成果を地域・組織に持ち帰って、どのように地域・組織で活用しているのか、フォローアップ・アンケートを行う。ここまです研修の一環とすることで、参加者が、研修のPDCAサイクル、学習の循環をより意識することをねらいとする。

実施概要

本研修は平成25年1月10日～12日に、2泊3日の日程で実施された。参加者は、全国の女性関連施設・社会教育施設職員、団体・NPOのメンバー、大学等キャリア教育担当教職員等、56名が参加した。実際のプログラムの内容および日程は第5表のとおり（講師の所属は、実施当時のもの）である。

第5表 平成24年度「男女共同参画の視点に立った多様なキャリア形成支援研修」日程表

1/10 (木)	13:30～ 14:00	開会
	14:00～ 15:30	講義「男女共同参画社会における女性の活躍とキャリア形成支援の必要性」 講師：亀田 温子 十文字学園女子大学教授
	15:45～ 16:15	施策説明 「女性の活躍推進に向けたキャリア形成支援に関する文部科学省の取組」 説明者：田才 貴大 文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課 男女共同参画推進係長
	16:15～ 16:45	グループ討議 ファシリテーター：引間紀江 国立女性教育会館事業課専門職員心得
	17:00～ 18:00	女性情報ポータルWinet紹介および女性教育情報センター見学」 （＊希望者のみ参加） 案内：国立女性教育会館情報課職員

第Ⅲ部 キャリア学習プログラム開発に関する実践的研究

1/11 (金)	9:00～ 10:00	調査報告「女性のキャリア形成に関する最新の調査研究から」 報告者：野依智子 国立女性教育会館研究国際室研究員
	10:15～ 11:45	実践事例報告「キャリア形成支援活動の実際」 コーディネーター：国広 陽子 東京女子大学教授 ・NWECの研修を活用した実践事例 事例報告者：石山 由美子 山形県男女共同参画センター企画調整員 ・女性社員の活躍推進とキャリア形成支援 事例報告者：町田 恭子 社団法人埼玉県経営者協会総務課主事 ・社会活動・地域課題に取り組む女性の活躍 事例報告者：植田 淳子 NPO法人安心院町グリーンリズム研究会事務局長
	13:00～ 14:00	講義「事業（学習）計画案づくりのポイント」 講師：引間 紀江 国立女性教育会館事業課専門職員心得
		<p>●コース別ワークショップ共通          &lt;Ⅰ 社会活動キャリア支援コース&gt;          【計画案テーマ】社会活動キャリア、NPO活動、地域づくりなど          アドバイザー：西山 恵美子 国立女性教育会館客員研究員          学習支援者：森下 敏広 国立女性教育会館事業課専門職員</p> <p>&lt;Ⅱ 職業キャリア支援コース&gt;          【計画案テーマ】再就職・再チャレンジ、キャリア・アップ、就業継続など          アドバイザー：谷口 年江 静岡市女性会館副館長          学習支援者：野依 智子 国立女性教育会館研究国際室研究員</p> <p>&lt;Ⅲ 若年層に対する支援コース&gt;          【計画案テーマ】大学生・若年社会人のキャリア教育・キャリア形成支援など          アドバイザー：大槻 奈巳 聖心女子大学准教授          学習支援者：渡辺 美穂 国立女性教育会館研究国際室研究員</p>
	14:15～ 17:00	●コース別ワークショップ 事業（学習）計画案づくり1
1/12 (土)	9:30～ 11:45	●コース別ワークショップ 事業（学習）計画案づくり2
	13:00～ 14:30	全体会 報告者：「事業（学習）計画案づくり」1および2 各アドバイザー 進行：国立女性教育会館職員
	12:20	閉会



写真3

調査報告「女性のキャリア形成に関する最新の調査研究から」の様子





写真 4

コース別ワークショップ「Ⅰ社会活動キャリア支援コース」の様子

1日目の講義では、キャリア形成支援の生涯に渡る視点や能力と社会の関係性、職業と社会活動を複合した多様なキャリアのとらえ方の重要性について、男女共同参画の視点から学んだ。文部科学省からは女性の活躍推進に向けたキャリア形成支援に関する取組として「男女共同参画社会の実現の加速に向けた学習機会充実事業」などの説明があった。グループ討議では参加者同士のアイスブレイクの後、4～6名ほどのグループで自己紹介し、現在の課題、研修で知りたいこと、持ち帰りたいことなどの意見交換を行った。

2日目は会館の最新のキャリア形成支援に関する調査研究報告として、複合キャリアの調査研究に基づき開発したプログラムを紹介した。実践事例報告では、3名の報告が行われた。NWECCの研修を活かした実践事例では、昨年度の研修で作成した事業（学習）計画案を実際に事業化したプロセスが報告された。この他に女性社員のキャリア形成支援事業、社会活動・地域活動に取り組む女性の活躍としての実践事例報告があり、コーディネーターと参加者との。研修後半では、参加者は事業計画案づくりのポイントの説明を受けた後、「社会活動キャリア支援コース」「職業キャリア支援コース」「若年層に対する支援コース」の3コースに分かれてワークショップを行った。このワークショップでは、参加者それぞれが地域・組織に持ち帰って実践できる事業（学習）を想定し、個人またはグループ作業により計画案を作成した。この事業（学習）計画案ワークシート（第6表）はプログラムデザインの各項目を意識した内容になっている。

3日目の全体会前半では各コースを代表して2名または組による合計6案の発表があり、参加者の熱心に聞き入る様子がうかがえた。後半は各コースアドバイザーまたは学習支援者が登壇し、事業（学習）計画案に対するコメントと、今後のキャリア形成支援に求められるものや意見交換を行った。

終了後のアンケートでは、「『キャリア＝職業』というイメージがあったが、新たな視点で考えることができた」「具体的な事業計画案づくりのプロセスが参考になった。ぜひ実践したい」等の意見があった。



### 第Ⅲ部 キャリア学習プログラム開発に関する実践的研究

第6表 事業（学習）計画案ワークシート

**I 社会活動キャリア支援コース** NO.

「男女共同参画の視点に立ったキャリア形成支援のための  
事業（学習）計画」

所属 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

☆ 参考項目

1 テーマ	
2 わらい	
3 対象者(具体的に)	
4 内容・方法	

5 運営・連携体制 (サポーティングチームづくり)	<p>◆連携先</p>   <p>◆連携方法・役割分担（※図や表でまとめていただいても結構です）</p>
7 その他 特記事項 (予算など)	

**II 職業キャリア支援コース**  
**III 若年層に対する支援コース** NO.

「男女共同参画の視点に立ったキャリア形成支援のための  
事業（学習）計画」

所属 \_\_\_\_\_ 氏名 \_\_\_\_\_

☆ 参考項目

1 地域・組織の状況	
2 取り組みの必要性 (ニーズ・課題)	
3 テーマ・タイトル	
4 目的	
5 目標	
6 対象者(具体的に)	
7 内容・方法	

8 運営・連携体制 (サポーティングチームづくり)	<p>◆連携先</p>   <p>◆連携方法・役割分担（※図や表でまとめていただいても結構です）</p>
9 その他 特記事項 (予算など)	

## 4 まとめ

本研修では「複合キャリア」「社会活動キャリア」の概念を含む新たなキャリア概念のとらえ直しを中心に、これまでの会館の調査研究の成果を活用した内容の研修とすることができた。地域や組織のなかで、男女共同参画の視点とキャリア形成意識の基盤をつくること、展開するためのオーガナイザーを育成することは、学習の循環を促進するうえでも重要である。個人のキャリアパスは多様性を増しているが、キャリア形成・キャリア開発における課題解決の方法や問題の構造は共通するところがあるのではないだろうか。

現実には計画をしている間にも動いていく。「今・ここで」の課題を動的に捉え、振り返り、一般化し、実社会への応用を目指す体験学習のサイクルを取り入れることで、より実情や課題への柔軟な対応ができる事業の実施が求められる。

### 参考文献

国立女性教育会館 2007『国立女性教育会館 開館30周年記念誌』

国立女性教育会館 2009『連携・協働を推進しつつ、地域づくりに参画するために（女性関連施設に関する調査研究報告書 平成20年度）』

引間紀江、佐國勝 2011「男女共同参画の視点に立ったキャリア形成支援研修」『NWEC実践研究』第2号 137-143

\*本章は『NWEC実践研究』第3号（2013年）第10章「キャリア形成支援プログラムをつくる——平成23年度の実施報告と平成24年度の企画」を改稿したものである。

## 第5章 複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史： 学習プログラム試案

森 未知

複合キャリアを実践した先駆的女性として、以下の4人の方を対象に文献調査、ヒアリング調査（田中氏以外）を行った（生年順）。

・縫田曄子氏 1922年生まれ

NHK勤務、東京都民政局長、国立婦人教育会館（当時）初代館長といった職業キャリアを重ねながら、市川房枝記念会理事等の女性問題解決を目指した社会活動キャリアを展開する「職業・社会活動併行型複合キャリア」。

・田中里子氏 1926～2007年

全国地域婦人団体連盟初代事務局長。社会活動が職業となった、「職業・社会活動融合型複合キャリア」。

・森山真弓氏 1927年生まれ

労働省婦人少年局局長から国会議員。環境庁長官、内閣官房長官、文部大臣、法務大臣などを歴任。職業キャリアが社会活動と重なる「職業・社会活動融合型複合キャリア」。

・原ひろ子氏 1934年生まれ

大学教員・研究者（文化人類学、女性学・ジェンダー研究）という職業キャリアを持ちながら、社会活動（女性と健康ネットワーク、JAWW（日本女性監視機構「男女共同参画と災害・復興」ネットワークなど）を行う「職業・社会活動併行型複合キャリア」。

それぞれの人生は、男女共同参画社会に向けた女性の歴史を学ぶための、格好の教材となる。縫田氏、森山氏、原氏の複合キャリアから女性の歴史を学ぶ教材（案）が次ページからである。

縫田氏については、国立女性教育会館で行った、平成24年度埼玉県私立短期大学協会・国立女性教育会館連携プログラムにおいて、プログラムの1コマとして以下のように実施した。

「複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史」2012年9月6日（木）14:10～14:50

14:10～14:30 別紙パワーポイント資料に基づいて、縫田氏の人生と重なる女性の歴史を説明。

14:30～14:40 1975年に収録され、2011年にDVD化された『市川房枝と婦人参政権のあゆみ（Women pioneers：女性先駆者たち 3巻）』を見る。

14:40～14:50 印象に残ったことについて、グループで共有。

短い時間であったが、DVDで縫田氏、市川氏の語る姿を見たことは印象に残ったようであった。対象が短期大学の1年生であることを考えると、参政権とは何か、どうして大切なのかということを、もう少し丁寧に説明する必要があったと思われる。

## (1) 複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史

### 国立女性教育会館 初代館長 —— 縫田曄子さん

国立女性教育会館初代館長 縫田曄子（ぬいたようこ）さんの人生と照らし合わせながら、男女共同参画社会に向けた女性の歴史を学びましょう。

縫田さんのキャリア	女性の歴史
1922年 誕生	1911年 『青鞥』 発刊
津田英学塾出身	
1945年（23歳）NHK外信部に就職	1945年 敗戦 「選挙法」改正（20歳以上の男女に選挙権、 25歳以上に被選挙権）
	1946年 4月 総選挙 初の婦人参政権行使 11月 日本国憲法公布 男女平等の明文化 国連婦人の地位委員会設置
1947年（25歳）結婚	1947年 労働省発足、婦人少年局設置 「労働基準法」施行（男女同一賃金の原則、 女子保護規定等が明文化）
1951～52年（29～30歳）アメリカ留学	
1954年（32歳）婦人課へ移籍	1954～56年 文部省、稲取婦人学級を実施
1959年（37歳）婦人少年部副部長	
1962年（39歳）女性初の解説委員に	1961年 文部省に婦人教育課設置
1968年（46歳）国連婦人の地位委員会政府代表代理（藤田たき氏代理）	
1971～75年（49～53歳）NHK退職、東京都民生局長	

1975～1988年（53～66歳）NHK委嘱解説委員	1975年 国際婦人年 国際婦人年世界会議（メキシコ）
1975～2001年（53～79歳）婦選会館（市川房枝記念会）理事	「世界行動計画」採択 総理府に婦人問題企画推進本部（本部長：内閣総理大臣）設置を閣議決定
	1976～1985年 国連婦人の10年
1977～82年（55～60歳）国立婦人教育会館館長	1977年 国立婦人教育会館開館
	1979年 国連「女子差別撤廃条約」採択
1980年（58歳）国連婦人の10年中間年世界会議政府代表	1980年 国連婦人の10年中間年世界会議（第2回世界女性会議 コペンハーゲン）
1981～85年（59～63歳）国連婦人の地位委員会委員	
1983～90年（61～68歳）総理府婦人問題企画推進本部参与	
1985年（63歳）国連婦人の10年ナイロビ会議政府代表	1985年 国連婦人の10年ナイロビ会議（第3回世界女性会議 ナイロビ）「西暦2000年に向けて女性の地位向上をめざす将来戦略ナイロビ将来戦略」採択 日本「女子差別撤廃条約」批准 「男女雇用機会均等法」公布
	1987年 教育課程審議会答申で中学、高校の家庭科、男女共修、必修の導入確定（実施は、中学校1993年、高校1994年）
1989～92年（67～70歳）十文字学園女子短期大学教授	1991年 「育児休業法」公布（男女とも取得可能に）
1990～94年（68～72歳）総理府婦人問題企画推進有識者会議座長	
1994～97年（72～75歳）総理府男女共同参画審議会会長	1995年 第4回国連世界女性会議（北京） 「北京宣言及び行動綱領」採択
1996年（74歳）「男女共同参画ビジョン」答申	1999年 「男女共同参画社会基本法」公布・施行



平成24年度埼玉県私立短期大学協会・国立女性教育会館  
連携プログラム

### 複合キャリアのパイオニアから学ぶ 女性の歴史

2012年9月6日(木)14:10~14:50

国立女性教育会館情報課専門職員  
森 未知

### ご紹介するパイオニア女性

縫田曄子さん

国立女性教育会館初代館長

1922年(大正11年)上海生まれ

1922年はどのような年？

現在90歳

新婦人協会創立時の写真 1920年



1911年『青鞥』創刊

平塚らいてう 創刊の辞

元始、女性は大に太陽であつた。真正の人であつた。今、女性は大である。他に依つて生き、他の光によつて輝く、病人のやうな蒼白い顔の大である。

### 縫田さん 時代背景

1929年 7歳 世界大恐慌  
1931年 9歳 満州事変  
1937年 15歳 日中戦争  
1941年 19歳 第2次世界大戦

### 家族

父 太田宇之助 ジャーナリスト(朝日新聞)  
中国問題の専門家  
留学生を自宅に住ませ世話をする  
母 太田栄子  
主婦であつたが、夫の仕事を助けるため、  
上海で運転免許をとるなど努力家  
留学生の世話  
兄弟は兄がひとり

津田英学塾出身

1945年 23歳 NHK海外局編成部入社  
1947年 25歳 結婚  
縫田清二氏 研究者

「まず自分の仕事をもっている女性を理想としたし、生活費だって、おたがいに「貸さず・借りず」の原則がすっきりしていればんいいと思い、実行している。」

時代背景

1945年 23歳 敗戦  
「選挙法」改正(20歳以上の男女に選挙権、25歳以上に被選挙権)

1946年 24歳  
4月 総選挙 初の婦人参政権行使  
11月 日本国憲法公布  
男女平等の明文化  
国連婦人の地位委員会設置

日本国憲法  
第十四条

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

1947年 労働省発足、婦人少年局設置(初代局長 山川菊栄)

「労働基準法」施行(男女同一賃金の原則、女子保護規定等が明文化)

1951～52年 29～30歳 アメリカに留学  
ガムシャラにジャーナリズムを学ぶ

1954年 32歳 婦人課へ移籍  
NHK婦人学級

1959年 37歳 婦人少年部副部長

1954～56年 文部省、稲取婦人学級を実施

1961年 文部省に婦人教育課設置

1962年 39歳 女性初の解説委員に  
女性関連情報の収集に苦勞→女性に関する情報セ  
ンターをつくりたい

1968年 46歳 国連婦人の地位委員会政府代  
表代理(藤田たき氏代理)

1971～75年 49～53歳 NHK退職、東京都  
民生局長

1975～1988年 53～66歳 NHK委嘱解説委  
員

1975～2001年 53～79歳 婦選会館(市川  
房枝記念会)理事

1977～82年 55～60歳 国立婦人教育会館  
館長

1975年 国際婦人年  
国際婦人年世界会議(メキシコ)  
「世界行動計画」採択  
総理府に婦人問題企画推進本部(本部長:内  
閣総理大臣)設置を閣議決定

1976～1985年 国連婦人の10年

1977年 国立婦人教育会館開館

1979年 国連「女子差別撤廃条約」採択  
第一条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、  
性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治  
的、経済的、社会的、文化的、市民的その他の  
いかなる分野においても、女子(婚姻をしている  
かいないかを問わない。)が男女の平等を基礎  
として人権及び基本的自由を認識し、享有し又  
は行使することを害し又は無効にする効果又は  
目的を有するものをいう。


1980年 国連婦人の10年中間年世界会議(第2  
回世界女性会議 コペンハーゲン)

1985年 国連婦人の10年ナイロビ会議(第3回  
世界女性会議 ナイロビ)「西暦2000年に向け  
て女性の地位向上をめざす将来戦略ナイロビ  
将来戦略」採択


日本「女子差別撤廃条約」批准  
「男女雇用機会均等法」公布

1987年 教育課程審議会答申で中学、高校の  
家庭科、男女共修、必修の導入確定(実施は  
中学校1993年、高校1994年)

1991年 「育児休業法」公布(男女とも取得可  
能に)



1989～92年	67～70歳	十文字学園女子短期大学教授
1990～94年	68～72歳	総理府婦人問題企画推進有識者会議座長
1994～97年	72～75歳	総理府男女共同参画審議会会長
1996年	74歳	「男女共同参画ビジョン」答申



1995年	第4回国連世界女性会議(北京)	「北京宣言及び行動綱領」採択
1999年	「男女共同参画社会基本法」公布・施行	

## (2) 複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史 国家公務員から政治家に ―― 森山眞弓さん

労働省でキャリアを積み、その後国会議員に転身し、環境庁長官、内閣官房長官、文部大臣、法務大臣などを歴任した森山眞弓（もりやままゆみ）さんの人生と照らし合わせながら、男女共同参画社会に向けた女性の歴史を学びましょう。森山氏はキャリアの折々で、多数の本を書き、新聞記事にもなっていることから、それらを教材に、いまだに女性の進出が非常に少ない、国家公務員管理職の仕事、国会議員や大臣の仕事について学ぶことも考えられます。

資料は、国立女性教育会館文献情報データベース<http://winet.nwec.jp/bunken/>から探すことができます。

森山さんのキャリア	女性の歴史
1927年 誕生 資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員 森山眞弓さん（83）（3）幼少期：家族で渡米、 英語学ぶ契機」2011.01.22（下野新聞）※	1911年 『青鞥』 発刊
1944（16歳）津田塾専門学校入学 藤田たき氏に時事英語を学ぶ。	1945年 敗戦 「選挙法」改正（20歳以上の男女に選挙権、 25歳以上に被選挙権）
1946年（18歳）「東京裁判」翻訳アルバイト 資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員 森山眞弓さん（83）：（4）津田塾時代：東京裁 判で翻訳助手も」2011.01.29（下野新聞）※	1946年 4月 総選挙 初の婦人参政権行使 11月 日本国憲法公布 男女平等の明文化 国連婦人の地位委員会設置
1947年（19歳）東大法学部入学（女子学生は 2名）	1947年 労働省発足、婦人少年局設置（初代 局長：山川菊栄） 「労働基準法」施行（男女同一賃金の原則、 女子保護規定等が明文化）
1949年（21歳）森山欽司（国会議員）と結婚	



資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員  
森山真弓さん(83)：(5)東大・結婚：大学3年、  
政治家の妻に」2011.02.05（下野新聞）※

1950年（22歳）労働省入省（上級職で女子は  
1名、婦人少年局婦人科配属）

1954年（26歳）長女誕生

1956年（28歳）長男誕生

1958年（30歳）次女誕生

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員  
森山真弓さん(83)：(7)家族：仕事に理解あっ  
た夫」2011.02.26（下野新聞）※

1960年（32歳）国際労働課課長補佐

1963年（35歳）千葉労働基準局監督課長（女  
性初）

1966年（38歳）労働省雇用統計課長（女性初）

1970年（42歳）労働省労政課長（女性初）

1973年（45歳）労働省国際労働課長（女性初）

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員  
森山真弓さん（83）：(6)労働省入省：女性初  
のポスト4回」2011.02.19（下野新聞）※

長男死去

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員  
森山真弓さん（83）：(8)離別：不慮の事故、  
高1長男他界」2011.03.05（下野新聞）※

1974～1980年（46～52歳）労働省婦人少年  
局長

資料：『うさぎのじょぎんぐ：労働省婦人  
少年局長の覚え書き』サンケイ出版、1980年

1975年 国際婦人年世界会議に代表の一人と  
して参加

航空管制官等、国家公務員試験の男子のみ  
職種撤廃に尽力

男女雇用機会均等法の草案に尽力

「教育基本法」施行（男女共学（第5条）、  
それに先立ち東京大学では1946年初めて女子  
学生が入学）

1951（～1954）年 藤田たき第2代婦人少年  
局長

1961年 藤田たき津田塾大学学長に

1972年 優生保護法の一部改正案提出（母体  
の経済的理由による中絶を禁止、「重度の精  
神又は身体の障害の原因となる疾病又は欠陥  
を有しているおそれが著しいと認められる」  
胎児の中絶を合法化など。反対運動により  
1974廃案）

1975年 国際婦人年

国際婦人年世界会議（メキシコ）藤田たき  
日本政府主席代表

「世界行動計画」採択

総理府に婦人問題企画推進本部（本部長：  
内閣総理大臣）設置を閣議決定

1980年（52歳）参議院議員当選

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員  
森山真弓さん（83）：（9）政治家に：参院選で  
トップ当選」2011.04.02（下野新聞）※  
優生保護法改正反対運動に尽力

1984年（56歳）外務政務次官就任

1985年（57歳）国連婦人の10年ナイロビ会議  
日本政府首席代表

資料：『女と国会とコーヒークップ：ナイ  
ロビへの道』小学館、1985.

1986年（58歳）参議院議員再選

1987年（59歳）夫欽司氏死去

1989年8月10日（61歳）環境庁長官

1989年8月25日（～1990年2月28日）内閣官  
房長官（女性初）

資料：『非常識からの出発：女性官房長官・  
激動の六か月』小学館、1990

「私の生きた刻：元法相前衆院議員 森山真  
弓さん（83）：（1）官房長官・上：女性初「内  
閣の顔」に」2011.01.08（下野新聞）※

「私の生きた刻：元法相前衆院議員 森山真  
弓さん（83）：（2）官房長官・下：大嘗祭、解

1976～1985年 国連婦人の10年

1977年 国立婦人教育会館開館

1979年 国連「女子差別撤廃条約」採択

1980年 国連婦人の10年中間年世界会議（第  
2回世界女性会議 コペンハーゲン）

1981年 優生保護法再度の改正案提出検討、  
反対運動により、1983年自民党政務調査会優  
生保護法等小委員会で時期尚早との結論、国  
会提出は断念

1984年 労働省婦人少年局を婦人局に再編・  
整備

1985年 国連婦人の10年ナイロビ会議（第3  
回世界女性会議 ナイロビ）「西暦2000年に  
向けて女性の地位向上をめざす将来戦略ナイ  
ロビ将来戦略」採択

日本「女子差別撤廃条約」批准

「男女雇用機会均等法」公布

1987年 教育課程審議会答申で中学、高校の  
家庭科、男女共修、必修の導入確定（実施は、  
中学校1993年、高校1994年）

散...大役こなす」2011.01.15（下野新聞）※

官房長官時代には、優勝力士に総理大臣賞を渡すために土俵にあげられないかを申し入れ。

資料：「女人禁制の土俵に物言い」1989.12.31（産経新聞）

1992年12月（～1993年8月）（64歳）参議院議員三選、文部大臣

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員森山真弓さん（83）：（11）文部大臣：女性初、甲子園で始球式」2011.04.16（下野新聞）※

『この日この時』河出書房新社、1994

1995年（67歳）第4回国連世界女性会議政府代表顧問議員団

1996年（68歳）衆議院議員転身、初当選

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員森山真弓さん（83）：（10）衆院転身：異例の決着比例候補に」2011.04.09（下野新聞）※

「優生保護法改正と今後の問題」1996.8（月刊婦人展望；474）

1997年（69歳）児童買春問題勉強会座長

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員森山真弓さん（83）：（13）議員活動：児童ポルノ禁止法に尽力」2011.05.07（下野新聞）※

『よくわかる改正児童買春・児童ポルノ禁止法』森山真弓、野田聖子編著、ぎょうせい、2005

2000年（72歳）衆議院議員再選

資料：『春夏秋冬』河出書房新社、2001

2001（～2003）年（73～75歳）法務大臣（小泉内閣で5人の女性大臣の一人）、自民党栃木県連会長（女性初、2009年まで）

資料：『法務大臣の八八〇日』河出書房新社、2004

1991年 「育児休業法」公布（男女とも取得可能に）

1995年 第4回国連世界女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択

1996年 優生保護法が母体保護法となり、優生学的思想に基づいて規定されていた強制断種等に係る条文削除。

1997年 労働省婦人局が労働省女性局に名称変更

1999年 「男女共同参画社会基本法」「児童買春・ポルノ禁止法」公布・施行

2000年 国連特別総会「女性2000年会議」／北京+5

「私の生きた刻：元法相前衆院議員森山真弓さん（83）：（14）法務大臣（上）：ハンセン病訴訟控訴せず」2011.05.14（下野新聞）※

「私の生きた刻：元法相前衆院議員森山真弓さん（83）：（15）法務大臣（下）：受刑者死傷で改革決意」2011.05.21（下野新聞）※

「私の生きた刻：元法相前衆院議員森山真弓さん（83）：（12）県連会長：知事選対応などで奔走」2011.04.23（下野新聞）※

『春夏秋冬』河出書房新社、2001

2003年（75歳）衆議院議員三選

2005年（77歳）衆議院議員四選

2007年（79歳）白鷗大学学長就任（2013年3月まで）

2009年（81歳）政界引退

資料：「私の生きた刻：元法相前衆院議員森山真弓さん（83）：（16）政界引退：議員生活29年、県民に感謝」2011.05.28（下野新聞）※

『つまり、政治家とは：激動の時代とともに』河出書房新社、2012 ※下野新聞連載「私の生きた刻」所収

### (3) 複合キャリアのパイオニアから学ぶ女性の歴史 研究と社会活動を両輪に ― 原ひろ子さん

研究者としてキャリアを積みながら、子どもの学童保育の増設運動で、社会活動の面白さ・楽しさを知り、さまざまな社会活動に携わった原ひろ子（はらひろこ）さんの人生と照らし合わせながら、男女共同参画社会に向けた女性の歴史を学びましょう。原さんは文化人類学から、女性学の創世に出会い、ジェンダー研究への発展に力を尽くしながら、NGOでグローバルに女性たちとのネットワークで女性問題解決の活動を行っています。この年表には書ききれないほどの研究、社会活動がありますが、ここでは、女性の歴史とリンクする活動に絞って掲載しました。2000年3月のお茶の水女子大学退官までの詳しい活動は、『写真で綴る原ひろ子のLife history』をご覧ください。

#### 原さんのキャリア

1934年6月 ソウル（当時は京城）にて誕生

インタビューより：「職業をもつ、自分で稼いでいくというのはもう生まれたときから親の教育方針だった。」

1946（9歳）引き上げ、福岡市へ。

インタビューより：「来客の多い家だった。客の一人が、福岡も焼け跡の住宅問題で、大きなビルよりは小住宅をたくさん建てなければいけないが、建築家は男ばかりで女の建築家が必要ということを親たちに話していた。それを聞き、建築家になろうと思った。」しかし、数学能力の限界を知り、断念。

1950年（16歳）父の転勤で東京へ。

インタビューより：「建築家になるのをあきらめたときに、中学生からやはり来客の泉靖一氏（文化人類学者）と接したこともあり、東京大学の文科Ⅱ類に進学し、研究者を目指すことに。」

1953年（18歳）東京大学教養学部文科Ⅱ類入学

#### 女性の歴史

1945年 敗戦

「選挙法」改正（20歳以上の男女に選挙権、25歳以上に被選挙権）

1946年

4月 総選挙 初の婦人参政権行使

11月 日本国憲法公布

男女平等の明文化

国連婦人の地位委員会設置

1947年 労働省発足、婦人少年局設置

「労働基準法」施行（男女同一賃金の原則、女子保護規定等が明文化）

「教育基本法」施行（男女共学（第5条））



1954年（19歳）米国から帰国した石田英一郎教授、泉靖一助教授に文化人類学専攻コースの設置を要望

1957年（22歳）卒業、大学院入学

1959年（24歳）フルブライト奨学金留学生としてアメリカへ。

1964年（30歳）帰国、拓殖大学講師兼同大学海外事情研究所員

インタビューより：「女子学生と女性教員は男性教員のトイレを使えと言われた。ちょうど校舎を新築するところだったので、女子トイレを造ってもらった。」

1966年（32歳）拓殖大学商学部助教授。原忠彦氏と結婚。

1970年（36歳）拓殖大学辞職、アメリカにて研究

1971年（37歳）帰国、非常勤講師等に従事

1973年（39歳）息子を出産

1972年 優生保護法の一部改正案提出（母体の経済的理由による中絶を禁止、「重度の精神又は身体の障害の原因となる疾病又は欠陥を有しているおそれが著しいと認められる」胎児の中絶を合法化など。反対運動により1974廃案）

1975年 国際婦人年

国際婦人年世界会議（メキシコ）「世界行動計画」採択

総理府に婦人問題企画推進本部（本部長：内閣総理大臣）設置を閣議決定

お茶の水女子大学女性文化資料館設立（日本の大学初の女性に関する専門的資料館）

1976～1985年 国連婦人の10年

1977年（43歳）国際女性学会の設立に関わる。

1978年（44歳）女性学研究会入会

1979年（45歳）お茶の水女子大学家政学部助教授、子どもが小学生になり、学童保育増設運動に関わる。

インタビューより：「いろんな方と関わって、運動の面白さ、楽しさを知った。」

1982年（48歳）中野区婦人行動計画推進区民会議議長

1984年（50歳）お茶の水女子大学家政学部教授

1985年（51歳）中野の男女平等を促す会代表（～1996年5月）

インタビューより：「中野区の有能な職員の方といろいろ話をしながら、官民連携のコツはそのとき学習しました。」

1986年（52歳）お茶の水女子大学女性文化研究センター兼家政学部教授

1987年（53歳）お茶の水女子大学女性文化研究センター教授、国際女性学会代表幹事（～1989年3月）

1990年（56歳）夫、急逝

1994年（60歳）「女性と健康ネットワーク」副代表

国連国際人口・開発会議（ICPD）出席

1977年 国立婦人教育会館開館、国際女性学会設立

1978年 女性学研究会設立

1979年 国連「女子差別撤廃条約」採択

1980年 国連婦人の10年中間年世界会議（第2回世界女性会議 コペンハーゲン）

1981年 優生保護法再度の改正案提出検討、反対運動により、1983年自民党政務調査会優生保護法等小委員会で時期尚早との結論、国会提出は断念

1984年 労働省婦人少年局を婦人局に再編・整備

1985年 国連婦人の10年ナイロビ会議（第3回世界女性会議 ナイロビ）「西暦2000年に向けて女性の地位向上をめざす将来戦略ナイロビ将来戦略」採択

日本「女子差別撤廃条約」批准

「男女雇用機会均等法」公布

1986年 お茶の水女子大学女性文化資料館が女性文化研究センターに改組

1987年 教育課程審議会答申で中学、高校の家庭科、男女共修、必修の導入確定（実施は、中学校1993年、高校1994年）

1991年 「育児休業法」公布（男女とも取得可能に）

1994年 「女性と健康ネットワーク」発足（代表：樋口恵子）

国連国際人口・開発会議（ICPD、カイロ）開催

1995年（61歳）総理府男女共同参画審議会専門委員

1996年（62歳）お茶の水女子大学ジェンダー研究センター教授

1997年（63歳）総理府男女共同参画審議会委員

1999年（65歳）「北京+5」NGOレポートを作る会『日本NGOレポート－女性2000年会議に向けて』の「C.女性と健康」まとめ担当

2000年3月（65歳）お茶の水女子大学定年退官、4月放送大学教授

2001年4月（66歳）財団法人アジア女性交流・研究フォーラム会長（～2007年3月）、日本女性監視機構（JAWW）代表

2005年4月（70歳）城西国際大学客員教授

2008年7月（74歳）アジア太平洋女性監視機構（APWW、JAWWの上部組織）代表（～2010年）

2011年「男女共同参画と災害・復興」ネットワーク

インタビューより：「壁があったらそれ乗り越える快感というのがあるのではないですか。だから結局は喜びのほうになっているから、思い出を語れといえはそういうふうになるのだと。その瞬間、瞬間はもうどうしようと思うことはありますよ。だけどどうしようと思って、どうしようとか思っていて、そこで切り抜けるとそれは1つの冒険、アドベンチャーだからね。エベレストに登るほどでもないかもしれないけど、アドベンチャーだから、それが終われば、それは快感になるわね。」

1995年 第4回国連世界女性会議（北京）「北京宣言及び行動綱領」採択

1996年 お茶の水女子大学ジェンダー研究センター発足。優生保護法が母体保護法となり、優生学的思想に基づいて規定されていた強制断種等に係る条文削除

1997年 労働省婦人局が労働省女性局に名称変更

1999年 「男女共同参画社会基本法」「児童買春・ポルノ禁止法」公布・施行。内閣府男女共同参画局設置

2000年 国連特別総会「女性2000年会議」／北京+5

2001年 日本女性監視機構（JAWW）発足

2005年 防災基本計画が修正され、「女性の参画」「男女のニーズの違い等男女双方の視点に配慮」が盛り込まれる。

2011年3月11日 東日本大震災

2011年12月 防災基本計画が修正され、「男女共同参画の観点から、復旧・復興のあらゆる場・組織に女性の参画を促進」が盛り込まれる。



## 第Ⅳ部

### 韓国調査



# 第1章 釜山女性リーダー 1040プロジェクトを中心に

葛原 生子

## 1 調査機関の関係

2011年1月23日～25日まで、3日間の日程で韓国釜山の3施設（機関）を調査訪問した。この3機関、すなわち「釜山人的資源開発院」「釜山女性家族開発院」及び「女性人力開発センター」は、次に示すような関係があり、相互に関連している。

釜山人的資源開発院－「釜山女性家族開発院」の基本コンセプトを作成

「釜山女性家族開発院」－女性人材育成プログラムの開発・実施

女性人力開発センター（市内4箇所）－「釜山女性家族開発院」で開発した女性の再就職プログラムの実施

今回の報告では、「複合型キャリア形成過程とキャリア学習」という本研究の参考に資すると考えられる、釜山女性家族開発院が開発・実施している「釜山女性リーダー 1040プロジェクト」について報告する。

## 2 釜山女性家族開発院のキャリア学習プログラム

### 釜山女性リーダー 1040プロジェクトの概要

#### ○プロジェクトのねらい

次世代－10～40歳代－の女性リーダーの育成をねらいとしている。

#### ○目的

- ・議員や管理職等、様々な分野における女性リーダーのエンパワーメント－女性たちが各分野で意思決定に携わる職について活動できるようになる力をつける。
- ・2020年までに、3,000人の女性リーダーを育成する。（＊釜山市の管理職の50%を女性にするという市長の公約がある）

#### ○特徴

- ・職業キャリアだけでなく複合キャリア開発に近いもので、仕事を探すというよりも、女性のエンパワーメントと意思決定の能力の向上に焦点づけられている。

#### ○コース

- ・「基本コース」100時間
- ・「CEO育成コース」42時間
- ・「女子高生プログラム」24時間

○学習プログラムの構成要素

- ・ジェンダー平等教育
- ・リーダーシップ・トレーニング

○実績

- ・2010年まで、5年間で1,201名の修了者を送り出している。

**各コースの学習プログラムの内容**

**釜山女性リーダー 1040「基本コース」**

対象：地域社会の発展に寄与しようとする10～40歳代女性100名

（学歴、経歴関係なし、主婦も多く多様な女性が参加している、応募者の中から地域社会で活動している人を選んでいる）

期間：201 1. 3. 3～5. 26 / 計100時間

201 1. 9. 6～1 1. 24 / 計100時間

日時：毎週火、木10：00～13：00

場所：釜山女性家族開発院、現場研修 地

受講料（教材実費）：50,000ウォン

主催：釜山広域市

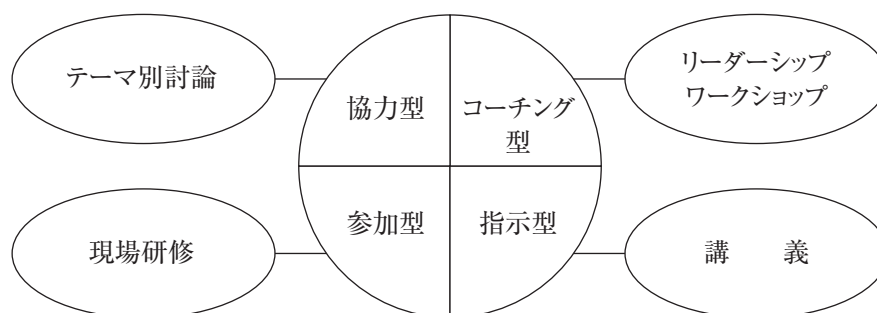
主幹：釜山女性家族開発院

修了者特典：

- －修了証の発行
- －修了者を対象にしたより深い教育の提供
- －「釜山女性リーダー 1040」団体活動のサポート

プログラムの構成：

状況的リーダーシップ原理に基づき、次の図のような4つの技法、すなわち「講義」「リーダーシップワークショップ」「現場研修」「テーマ別討論」を活用し、プログラムを構成している。



目的：

- 地域社会を導く女性リーダーのネットワーク構築
- 女性リーダーの力量強化
- 女性の意思決定に携わる職への参加を促進
- 女性の人材を活用した地域社会の発展

教育内容：

講義（特講）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性リーダーシップのビジョン</li> <li>・創造的な都市デザイン</li> <li>・歴史の中の女性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グローバルジェンダーイシュー</li> <li>・緑の都市釜山づくり</li> <li>・女性リーダーとの出会い</li> </ul>
リーダーシップ 訓練のための ワークショップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己診断および他者理解</li> <li>・女性のキャリア開発</li> <li>・ネットワーク実習</li> <li>・活動ビジョン開発プロジェクト</li> <li>・効果的なプレゼンテーション実習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生涯ビジョンと情熱</li> <li>・意思疎通訓練</li> <li>・民主的意思決定の訓練</li> <li>・創造的リーダーシップと組織管理</li> <li>・ミッション宣言</li> </ul>
現場研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティア活動実習</li> <li>・エコ体験（1泊2日）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・市議会訪問</li> <li>・産業機関／行政機関の訪問</li> </ul>
テーマ別 討論	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の政治参加と勢力化</li> <li>・女性のNGO活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性の経済勢力化</li> <li>・社会福祉サービスの実践</li> </ul>

講義（特講）

- ・女性リーダーシップのビジョン
- ・創造的な都市デザイン
- ・歴史の中の女性
- ・グローバルジェンダーイシュー
- ・緑の都市釜山づくり
- ・女性リーダーとの出会い

リーダーシップ訓練のためのワークショップ

- ・自己診断および他者理解
- ・女性のキャリア開発
- ・ネットワーク実習
- ・活動ビジョン開発プロジェクト
- ・効果的なプレゼンテーション実習
- ・生涯ビジョンと情熱
- ・意思疎通訓練
- ・民主的意思決定の訓練
- ・創造的リーダーシップと組織管理
- ・ミッション宣言

現場研修

- ・ボランティア活動実習
- ・エコ体験（1泊2日）
- ・市議会訪問
- ・産業機関／行政機関の訪問

テーマ別討論

- ・女性の政治参加と勢力化
- ・女性のNGO活動
- ・女性の経済勢力化
- ・社会福祉サービスの実践

スケジュール：資料1①参照

プログラム開発の方法：

釜山女性家族開発院スタッフと、女性人力開発センター職員、大学教授、現場の活動家で、協働して開発している。

成果評価の方法：

プログラム修了者に、1年後にeメールでアンケート及び面接調査を実施し、学習者の変化に焦点づけて分析している。

項目は、①政治参加、②経済参加、③市政のモニタリング、④NPO活動とし、結果を市に報告し、次の予算獲得につなげている。

1期～9期までの修了者679名の内、回答した409名の結果を、冊子に公開している。  
結果の図示「プログラム終了後の社会活動の変化」

	政治活動	経済活動	市政活動	NPO 活動
参加希望の意志がある	6.8%	44%	14.5%	45%
実際に活動に参加している	2.9%	18.6%	3.9%	19.6%

その他「リーダーシップ力量の変化」も次の3項目で測定⇒資料1②参照

- －セルフリーダーシップ力量の変化
- －意志疎通力量の変化
- －組織管理力量の変化

(プログラム評価については、100時間中に3回満足度アンケートを実施し、スタッフの振り返りとプログラム改善につなげている)

学習成果の活用：

- －いくつかのNPOの設立、活動→修了者からなる「釜山女性リーダー1040会」が、NPOとして登録し、市の女性発展基金をもらいながらプロジェクトをすすめたり、会員の継続学習とネットワークづくりに努めている。
- －ジェンダー講師として活動 cf.「ジェンダー講師養成プログラム」を毎年実施
- －地方政治参画（3人の議員が活躍）

プログラム運営上の課題：

- プログラムを担当する講師選定が大変である。

### 釜山女性リーダー 1040「CEO育成プログラム」

対象：管理者になりたい在職女性100名

期間：9～10月中の土曜日 6週／計42時間

受講料：30,000ウォン

教育内容：女性と仕事、キャリア開発、組織開発、セルフリーダーシップ、地域社会開発など

スケジュール：資料1③参照

### 釜山女性リーダー 1040「女子高生プログラム」

対象：釜山地域の女子高校生100名

期間：12月中／計24時間

教育内容：自己認識、ビジョンと目標、自己表現と意思疎通、目標管理と実践プラン、メンターとの出会いなど

### 修了者を対象とした深い教育

対象：1040プログラム修了者

期間：年中

教育内容：

#### 第Ⅳ部 韓国調査

有名講師の公開特講：専門家、著者、活動家を招いての特講

分野別に深めるための教育：各分野別の社会参加促進に向けた教育

組織管理ワークショップ：期別の役員を対象とした組織管理テクニックの学習

修了者研鑽会：年間事業報告および修了者の親睦と交流の場

#### 地域女性リーダーの力量強化プログラム

対象：区郡の女性議員、議員活動希望者、団体活動家など

期間：年中

選定方法：地方自治体および女性団体を対象とした公募事業

教育内容：女性政策、地域の懸案、リーダーシップ力量の強化、女性の代表性を拡大するための方法など

#### 資料 1

① 釜山女性リーダー 1040プログラム－女性リーダー、ブルー・オーシャンへの航海  
「基本コース」

2010.9.2-11.25、毎週火／木10時-13時

日付	時間	所要 時間	区分	タイトル		講師
9/2 (木)	10:00-11:00	1	その他		開講式	開発院
9/2 (木)	11:00-13:00	2	特講	女性	女性、ブルー・オーシャン創造へチャレンジ	カン・ヘグ (VIAC Korea代表)
9/7 (火)	10:00-12:00	1.5	ワーク ショップ	女性	相互に力を与え合う空間としての1040	チャン・ヒョンジュン (韓国講演グループ総括本部長)
9/7 (火)	11:30-13:00	1.5	特講	地域	創造的な都市デザイン	チョン・ヤンプ (東義 [トニイ] 大学総長)
9/9 (木)	10:00-11:30	1.5	特講	女性	女性リーダーシップのビジョン	チョン・ヘスク (釜山女性開発院人材開発研究部長)
9/9 (木)	11:30-13:00	1.5	特講	女性	グローバル・ジェンダー・イシュー	シン・ヘス (梨花 [イファ] 女子大国際大学院兼任教授)
9/14 (火)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	セルフ	生涯ビジョンと情熱	パク・チョンギル (NLP戦略研究所所長)
9/14 (火)	13:00-18:00	5	現場研修	地域	行政機関訪問	ルノーサムスン、環境資源公園 他



日付	時間	所要 時間	区分	タイトル		講師
9/16 (木)	10:00-11:30	1.5	特講	地域	緑の都市釜山づくり	キム・スンファン (東亜[トンア]大教授、釜山グリーントラスト理事長)
9/16 (木)	11:30-13:00	1.5	特講	女性	歴史の中の女性の力	イ・フンサン (東亜[トンア]大教授)
9/28 (火)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	地域	活動ビジョン開発プロジェクト: ブルー・オーシャン戦略1	カン・ヘグ (VIAC Korea代表)
9/30 (木)	10:00-11:30	1.5	討論	キャリア	女性と政治	キム・ナムヒ (金井[クムジョン]区議員)、キム・ジンヨン (海雲台[ヘウンデ]区議員)、オ・ダギョム (沙下[サハ]区議員)
9/30 (木)	11:30-13:00	1.5	討論	キャリア	女性の経済勢力化	ペ・スンドク (テウ・ユニフォーム代表)、ファン・ミョン (国際公認財務設計士)
10/5 (火)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	セルフ	自分探しの旅 エニアグラム	チュ・ヘミョン (高麗[コリョ]大付属アナム病院医療メディテーション担当)
10/7 (木)	10:00-11:30	1.5	討論	キャリア	NPO活動	クォン・ソスク (生活改善会会長)、イ・ギスク (韓国読書文化財団理事長)
10/7 (木)	11:30-13:00	1.5	討論	キャリア	福祉サービスの実践	アン・ギョンスク (老人虐待予防センター所長)、チョ・ユンミョン (東部児童保護専門機関館長)、チャン・スンナム (釜山女性緊急電話1336センター長)
10/12 (火)	10:00-11:30	1.5	特講	女性	文化運動とリーダーの役割	チョン・ヨンジャ (新羅[シルラ]大教授)
10/12 (火)	11:30-13:00	1.5	特講	地域	地域社会でのボランティア活動	ソン・ユジョン (海雲台[ヘウンデ]区ボランティアセンターセンター長)
10/12 (火)	13:00-18:00	5	現場研修	地域	ボランティア活動の実習	公昌[コンチャン]福祉館

第Ⅳ部 韓国調査

日付	時間	所要 時間	区分	タイトル		講師
10/14 (木)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	地域	活動ビジョン開発プロジェクト：ブルー・オーシャン戦略2	カン・ヘグ (VIAC Korea代表)
10/19 (火)	10:00-12:00	2	特講	女性	自分の人生を自己プロデュースする	ユ・インギョン (キョンヒャン新聞記者)
10/19 (火)	12:00-13:00	1	その他		1040同門会の活動紹介	1040会
10/21 (木)	9:00-13:00	4	現場研修	地域	市議会広報官、本会議場見学 地方議会の役割と機能に関する特講 女性の政治参加に関する特講	市議会 チェ・ジョンモ議長 カン・ジェホ (釜山大教授)
10/26 (火)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	セルフ	効果的なプレゼンテーション実習	チョン・ミラン (IN教育戦略研究所代表)
10/28 (木)	10:30-11:30	1.5	特講	女性	女性の時代には男性も化粧をする	チェ・ジェチョン (梨花[イファ]女子大碩座教授 <sup>1</sup> )
10/28 (木)	11:30-13:00	1.5	ワーク ショップ	セルフ	プレゼンテーション－ミッションの宣言	受講者
11/2 (火)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	セルフ	プレゼンテーション－ミッションの宣言	受講者
11/4 (木) -11/5 (金)	10:00-23:00 8:00-18:00	23	現場研修		生態体験	釜山環境教育センター
11/9 (火)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	地域	活動ビジョン開発プロジェクト：ブルー・オーシャン戦略3	カン・ヘグ (VIAC Korea代表)
11/11 (木)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	組織	ネットワーク実習	カン・ウォンファ (女性コーチングセンター代表)
11/16 (火)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	組織	意思疎通の訓練	ユ・ヘソン (SMコンサルティング代表)
11/18 (木)	10:00-13:00	3	ワーク ショップ	組織	民主的意思決定のレッスン	イ・ダヒョン (エデュプラン教育専門委員)

日付	時間	所要 時間	区分	タイトル		講師
11/23 (火)	10:00-12:00	2	ワーク ショップ	組織	創造的リーダーシップと 組織管理	キム・チュンア (成長と リーダーシップ研究所 所長)
11/23 (火)	11:30-13:00	1	その他	組織	同門会の組織	開発院
11/25 (木)	10:00-11:30	1.5	特講	女性	女性リーダーとの出会い	チョン・サンス (釜山女 性家族開発院院長)
11/25 (木)	11:30-13:00	1.5	その他		評価懇談会、修了式	開発院
		100				

- 1 碩座教授とは、大学が企業や個人の寄付による基金で研究活動を支援するため識者を招き任命する教授職のこと。

## ②リーダーシップ力量の変化

### －セルフリーダーシップ力量の変化

目標達成のために一生懸命努力する。	4.12
自分の能力を開発するために計画を立てて実践する。	4.07
重要な仕事と急ぎの仕事を分けて時間を管理する。	4.01
新しい知識を探究する好奇心を持つようになった。	4.01
何のために生きていくのか目的意識を持つようになった。	4
自分の中にある力を発見した。	3.96
創造的・独創的であり、変化を夢見る。	3.96
成功が難しいことでも粘り強く取り組み成し遂げる。	3.92
自己尊重感が回復した。	3.88
自分の得意なことが何なのかを知り、それを継続して開発する。	3.88

### －意思疎通力量の変化

人の言葉を注意深く聞く。	4.17
誠実に人に接する。	4.14
人に対し、公正に接しようと努力する。	4.14
自分と違う考えの持ち主をよく理解する。	4.08

#### 第Ⅳ部 韓国調査

コンフリクトが生じた時、解決しようと努力する。	4.08
自分の主張や考えを人に明確に説明できる。	3.93
自分の感情を人にちゃんと表現する。	3.86
自分の感情をちゃんとコントロールする。	3.82
ストレスをきちんと把握し、解消する。	3.76
自分を表現できる多様なプレゼンテーションの方法を使う。	3.71

##### －組織管理力量の変化

優先順位を決めて仕事を処理する。	4.02
組織内の目標と戦略を構成員と共有する。	4.01
自分の所属組織にとって必要と思うことをちゃんと決定する。	4
組織学習を推奨する。	3.97
仕事を行う時は、構成員を信頼し責任ある仕事を任せる。	3.97
仕事の目標をしっかりと定める。	3.97
決定に先立って様々な代案を考慮する。	3.96
自分が所属している集団構成員が提起した要求事項をよく受け入れる。	3.92
組織と構成員の変化を推奨し、主導する。	3.9
問題解決に向け、情報と資源を効果的に使う。	3.88

注1：5点 リッカート尺度基準で評価した結果である。

注2：女性リーダー1040修了者679名（1期～9期）を対象にアンケートを実施し、回答した409名のアンケート結果をもとに作成。

## ③第15期 釜山女性リーダー 1040プログラム「女性CEO育成コース」

○期間：2010. 10. 9（土）～11. 6（土）、10:00～18:00、計35時間

○場所：釜山女性家族開発院

○主催／主管：釜山広域市／釜山女性家族開発院

日時	テーマ	時間	所要 時間	タイトル	講師	場所
10.9	女性と仕事 Women on top	10:00 ～ 10:30	0.5	開講式、オリエンテーション	チョン・サンス（女性 家族開発院院長） チョン・ヘスク（女性 家族開発院部長）	国際会議場
		10:00 ～ 12:00	1.5	＜特講＞最高を目指 した女性！	ソン・ピョンオク Women in innovation 代表/プルデンシャル 生命保険副社長）	
		12:00 ～ 13:00	昼食			
		13:00 ～ 14:00	1	＜特講＞女性企業経 営者がもつ多様性と 包容力	キム・ギョンジョ（キョ ンソン産業代表）	国際会議場
		14:00 ～ 16:00	2	＜ワークショップ＞ コミュニケーション	チェ・ウンヒ（韓国講 演グループ代表） チャン・ヒョンジュン （韓国講演グループ総 括本部長）	教室 201、202
		16:00 ～ 18:00	2	＜ワークショップ＞ 私の中の眠れる巨人 を目覚めさせよ！		
10.16	女性のリーダー シップ Work & Life Coach	10:00 ～ 12:00	2	＜特講＞女性の価値 の再発見	キム・ウンギョン他（セ ジョンリーダーシップ 開発院院長）	国際会議場
		12:00 ～ 13:00	昼食			
		13:00 ～ 15:30	2.5	＜ワークショップ＞ コーチングによる自己 認識		教室 201、202
		15:30 ～ 18:00	2.5	「ワークショップ」 自己ブランドづくり		



第Ⅳ部 韓国調査

日時	テーマ	時間	所要 時間	タイトル	講師	場所
10.23	価値創造経営	10:00 ～ 12:00	2	<特講>共感による 知恵の経営	チョ・インネ (東部交通代表)	国際会議場
		12:00 ～ 13:00		昼食		
		13:00 ～ 18:00	5	<ワークショップ> 創意的な問題解決	チョン・スンファン (フェニックス教育セ ンター理事)	教育室201、 中会議室
10.30	説得的コミュニ ケーション	10:00 ～ 12:00	2	<特講>説得のコ ミュニケーション	キム・ジョンミョン他 (イソップラーニング 代表)	国際会議場
		12:00 ～ 13:00		昼食		
		13:00 ～ 15:30	2.5	<ワークショップ> SCAF行動事例		教育室 201、202
		15:30 ～ 18:00	2.5	<ワークショップ> 説得のミッション		
11.6	キャリア開発 Career dev.	10:00 ～ 12:00	2	<特講>効果的な キャリア開発	チャン・チョルウ (POPOPO組織開発 研究所所長) キム・ナムミン (POPOPO組織開発 研究所所長)	国際会議場
		12:00 ～ 13:00		昼食		
		13:00 ～ 15:00	2	<ワークショップ> キャリアプランの樹立		教育室 201、202
		15:00 ～ 17:00	2	<ワークショップ> 実践プランの樹立		
		17:00 ～ 18:00	1	評価懇談会、同門会 の組織、修了式	開発院	

\*上記日程は事情により変更される可能性があります。

\*問い合わせ：女性家族開発院人材開発研究部 (Tel. 330 - 3434 / Fax. 363 - 3756 / <http://www.bwf.re.kr>)

## 第2章 韓国両性平等教育振興院の研修プログラム

廣瀬 隆人

### 1 リーダー養成プログラムの構成

#### スケジュールと構成

韓国両性平等教育振興院におけるリーダー養成プログラムのうち、宿泊型研修である次の4つのプログラムを取り上げる。

- ① 6級以下の女性公務員を対象としたリーダーシップ形成課程（5日間）
- ② 5級以上の女性公務員を対象としたリーダーシップ専門訓練課程（5日間）
- ③ 6級以上の男女公務員を対象としたリーダーシップ発展課程（3日間）
- ④ 全職級の男女公務員を対象とした夫婦のリーダーシップ課程（5日間）

表示されている研修プログラムのスケジュール及び構成は以下の通りである。

表1-① リーダーシップ形成課程プログラム

□ 6級以下の女性公務員

時間	1 日目	2 日目	3 日目	4 日目	5 日目
09：00 ～ 10：00	登録	私、あなた、私たちの理解：エニアグラム －カン・ジョンヒ（韓国エニアグラムコーチングセンター研究委員）	創意力UP！ －イ・ホン（光云（クワンウン）大学経営学科教授）	セルフエンパワ－ －イ・サンファ（当院教授）	キャリア管理と生涯管理の逆浪 －キム・ハンジュン（ビジョンホールディングス代表コンサルタント院長）
	研修案内				
10：00 ～ 11：00	パラダイムの変化とリーダーシップの理解 －イ・サンファ（当院教授）		視聴覚研修		
11：00 ～ 12：00					
12：00 ～ 13：00	■昼食				
13：00 ～ 14：00	Ice-Breaking	体と心を自由に：チョン・ヨンエ（韓国脳教育院副院長）	文化プログラム	リーダーシップウォーミングアップ	自己活性化：潜在力を呼び覚ませ －ビジョン構成
14：00 ～ 15：00	公職社会と組織文化 －カン・ウニ（京畿（キョンギ）第2庁舎 前副理事官）	コミュニケーション&スピーチ訓練 －チェ・グワンギ（トークコンサルティング代表）		イメージメイキングと好感演出 －ユ・ジョンフン（チャム・チョウンイメージ研究所代表）	研修評価および研修修了式
15：00 ～ 16：00					
16：00 ～ 17：00					

第Ⅳ部 韓国調査

表1-② リーダーシップ専門訓練課程

□5級以上の女性公務員

時間	1 日目	2 日目	3 日目	4 日目	5 日目
09：00 ～ 09：50	登録 研修案内	視聴覚研修  特講）文化の感受性 ーキム・サンゲン教授（延世（ヨンセ）大学神学科）	人生のバランス ：瞑想とこころの コーチング ーチョン・ジェウォン（心のコーチングリーダーシップセンター所長）	問題解決能力の 向上：協商リーダーシップ ーシム・ソクチン（ヒューマンウェル経営研究院代表）	企画力を伸ばせー チョン・ソングョン（韓国生産性本部教授）
10：00 ～ 10：50	リーダーよ、ジェンダー平等のリーダーシップに生まれ変われ！ ーキム・ヤンヒ（ジェンダーアンドリーダーシップセンター所長）				
11：00 ～ 11：50					
12：00 ～ 12：50	■昼食				
13：00 ～ 13：50	Ice-Breaking	文化プログラム	体と心を自由にー チョン・ヨンエ（韓国脳教育院副院長）	体と心を自由にー チョン・ヨンエ（韓国脳教育院副院長）	女性リーダーの現実、挑戦、そしてビジョンー イ・サンファ（当院教授）
14：00 ～ 14：50	コーチングリーダーシップ		疎通と自己表現 ：代表イメージー イ・ゲオク（Dawinホー ルディングス代表）	特性の理解 ：関係逆同の把握ー 4F診断ー キム・ジョンイン（韓国女性修練院部長）	
15：00 ～ 15：50	ーキム・ファニョン博士（韓国エニアグラムコーチングセンター）				
16：00 ～ 16：50					研修評価および研修修了式

表1-③ リーダーシップ発展課程プログラム

□6級以上の男女公務員

時間	1 日目	2 日目	3 日目
09：00 ～ 10：00	○登録・研修案内	○フォロワーシップ、 リーダーシップの同伴相生 －チュ・ヒジン (リーダーシップ多様性セン ター所長)	○公職社会と組織文化と 女性公務員のキャリア管理 －カン・ウニ (京畿第2庁舎 前副理事官)
10：00 ～ 11：00	○女性リーダーと 性認知リーダーシップ		
11：00 ～ 12：00	－イ・サンファ (当院教授)		
12：00 ～ 13：00	■昼食		
13：00 ～ 14：00	○女性リーダーと 性認知リーダーシップ －イ・サンファ (当院教授)	○体と心を自由に	○ビジョン設定と成果管理 －キム・ヨンギ (韓国リーダーシップセンター 専門委員)
14：00 ～ 15：00	○自己と他人の理解 ：交流分析	○協商力量UP! －ナム・ハクヒョン (Columbia E&N 院長)	
15：00 ～ 16：00	－キム・ミョンオク (韓国交流分析相談研究院 研究委員)		
16：00 ～ 17：00			○研修評価および修了式

表1-④ 夫婦のリーダーシップ課程

□6級以下の女性公務員

時間	1 日目 (7/19)	2 日目 (7/20)	3 日目 (7/21)	4 日目 (7/22)	5 日目 (7/23)
09：00 ～ 10：00	登録	ジェンダーコミュニケーション ーチェ・グワンギ (トークコンサルティング代表)	家庭を経営せよーホン・ジョンス (韓国リーダーシップセンター専門教授)	危機葛藤管理ソリューション ーキム・ミヨン (ソウル家庭問題相談所長)	自己と他人の理解：MBTIを通じて ーチョウ・ヒョンスン(韓国女性CEOセンター代表)
	研修案内				
10：00 ～ 11：00	21世紀と新たな家族文化 ージョン・キリヤン(当院教授)				
11：00 ～ 12：00					
12：00 ～ 13：00	■昼食				
13：00 ～ 14：00	Ice-Breaking	文化プログラム	体と心を自由にーイ・ホングック (ハナ瞑想ヨガ院長)	体と心を自由にーイ・ホングック (ハナ瞑想ヨガ院長)	疎通の美学：夫婦関係を中心に ーチョウ・ヒョンスン(韓国女性CEOセンター代表)
14：00 ～ 15：00	仕事と家庭の綱渡り ーピョン・シスォン(当院教授)		特講) 私の暮らし、私の人生、ブラボー！ ーソ・サンノク(セハヌル公園 名誉会長、前サンミグループ副会長)	パートナーシップの技術 ーキム・ヨンギ (韓国リーダーシップセンター専門教授)	
15：00 ～ 16：00			リーダーシップウォーミングアップ		
16：00 ～ 17：00					

日本で行われているリーダー養成事業で宿泊型の研修である。国立女性教育会館の「女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」と財団法人全国市町村研修財団（市町村アカデミー）が主催する政策課題研修「男女共同参画社会の構築」（男女共同参画担当で男女の係長級～課長級職員を対象とする）の2つを比較対象として取り上げる。

国立女性教育会館で実施されている「女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修」は「男女共同参画社会の形成に向けた女性関連施設・団体の役割を認識し、地域の男女共同参画を積極的に推進するリーダーとして必要な知識、マネジメント能力、ネットワーク力を身につけるための高度で専門的な研修」であり、地域で男女共同参画を実現するために、女性関連施設管理職、団体リーダーとしてのエンパワーメントと連携・協働関係の構築を支援することを目的とする。学習プログラムの特徴としては、「男女共同参画の視点を持ち、実態把握・課題分析を行い、実践に結びつける」「女性関連施設管理職と団体等のリーダーとの関係力・連携力の向上」「実践事例の重視」「研修の成果を地域に持ち帰って実践し、振り返り、さらなる事業や活動へいかすというサイクル」が考えられたプログラム構成となっている（平成21年度開催要項）。対象は、女性関連施設管理職、男女共同参画担当行政職員、団体リーダーであり、必ずしも公務員に特化されていない。

2つ目の「市町村アカデミー」が行う研修は男女共同参画社会を構築するにあたっての諸課題に的確に対処することができる能力を養成することを目的としており、対象は男女共同参画担当の係長級～課長級の市町村職員である。

両者とも男女共同参画社会の形成に寄与する指導者養成という点では共通している。

第Ⅳ部 韓国調査

2つの日本の研修プログラム及びスケジュールは以下の通りである。

表2 女性関連施設・団体リーダーのための男女共同参画推進研修 国立女性教育会館

1 日目		2 日目		3 日目	
9 : 00   					

※1日目の講義は、講師が5名で行われている

表3 男女共同参画社会の構築～男女の人権と多様な生き方の尊重～ 市町村アカデミー

時間	1日目	2日目	3日目	4日目	5日目
9:00 9:25	15:30全体オリエンテーション 16:00開講式 16:30コースオリエンテーション 18:00～交流会	予習	演習	演習	発表準備
9:25 10:35		男女共同参画への地域の取組	働く女性のための社会の仕組みと課題～ワーク/ライフ・バランス社会	男女共同参画のための社会的支援の現状～雇用・年金・税金をめぐって	課題演習(発表・公表) 修了式(11:40～)
10:50 12:00					
13:00 14:10		男女共同参画社会の現状と展望	男性、子どもにとっての男女共同参画	学習プログラムの企画・運営	
14:25 15:35					
15:50 17:00		課題演習(討議)	課題演習(討議)	事例紹介(レクチャーフォーラム)	

韓国のプログラムは、5日間連続で行われるものが多い。1日の研修時間は勤務時間に照応しており、研修自体が「勤務」の一貫として実施されている。5日間のプログラムは、一定のパターンによって構成されている。午後の一時間は必ずアイスブレイク又は身体を用いたワークショップが用意されている。また研修の3日目には文化プログラムが用意さ



れ、直接に男女共同参画やリーダーシップの課題からやや離れるアクティビティが用意されている。このようにプログラムの流れが受講者間の良好な人間関係を促進させ、相互学習を可能とするよう工夫されている。学習者の過度な緊張感を緩和させ、集中力を維持するために参加者の意識の流れに寄り添い、強弱、緩急のリズム感のあるプログラムとなっており、成人の学習者の特質に適合させたプログラムである。

日本の事例としてあげた、市町村アカデミーのプログラムは、「講義」形式による研修が基軸となっており、午前、午後ともに講義が連続している。そのあと1時間程度の小グループによる「課題演習」というふりかえりの時間が用意されている。最終日のプログラムも3日間の講義をふりかえり、グループ毎に課題を発表し、評価する。課題は①市民と行政との協働による男女共同参画の推進について、②男性と女性それぞれの意識改革をどう進めるか の二つであり、それぞれグループ討議を深めて発表し、成果を共有するというまとめ方をしている。

国立女性教育会館も同様に「講義」が基軸となっているが、特徴的なのは「事例」と「グループ討議」による研修である。3日間で12事例が紹介されており、事例から学び、それを咀嚼するためのディスカッションがバランスよく配置されていることが研修の特質となっている。事例の間に30～60分程度の講義が随所に配置されておりテンポの良いプログラムになっている。また、表には示していないが、希望者だけに提供されるオプションが3つ用意されており、宿泊施設が併設されているため夜間のオプションも可能であり、施設の機能を十分に活用したプログラムになっている。

### プログラムの内容

日本のプログラムはいずれも男女共同参画社会の「国や地域の取組の現状と課題」にほぼ集約されている。講義のタイトルも「～の現状と課題」といったものが多い。このように「市町村アカデミー」では、技術的なアクティビティ（学習プログラムの企画・運営）は講義全体の1/6に過ぎず、概ね日本全体の現状や新しい潮流、先行事例といったものが取り上げられている。国立女性教育会館のプログラムもほぼ同様の傾向を示しており、政策課題や政策推進上の課題解決方を講義と事例から学ぶという手法が貫かれている。個別の技術やビジョンではなく、今の日本社会全体がどのような水準に位置しているのか、あるいは推進上の課題や施策に照応する形で展開されている。国の施策や日本社会の動向に対して市町村や団体の感受性をいかに高めるかということが課題となっている。「市町村アカデミー」では、より国の動向や社会の情勢を意識し、国立女性教育会館は、政策上の課題、組織運営上の課題に焦点化されている。また、「市町村アカデミー」事業のサブタイトルにあるように、日本の場合は、男女共同参画を人権の課題としてとらえる姿勢や生き方の多様性に着目している点がプログラムの特徴となっている。

講師陣は、「市町村アカデミー」では、7つの講義・演習のうち、大学教員が4名、後は幹部の国家公務員、民間企業、NPO法人がそれぞれ1名となっている。課題演習はアカデミー職員が担当している。アカデミー職員の多くは自治体職員による派遣であり、専門職は配置されていない。国立女性教育会館では、大学教員とマスコミ関係者、団体役員などが比較的バランスよく構成されており、特にNPOの活動に着目していることがわかる。また、プログラムの企画立案や会館自身の調査研究の成果がプログラムに位置付いて

おり、会館職員が講師をつとめるアクティビティもある。会館には、研究国際室に学位を持つ研究職員が配置されるとともに、行政職でも長期間に渡り会館に勤務し専門的な知識や技術を持つ職員も配置されており、研修機能と調査研究機能を持ち研究成果を生かした研修プログラムが開発されている。

これに対して、韓国のプログラムはそうした社会全体の理解ではなく、個人の力量形成に重点が置かれ、そのための方法や技術などが中心となっており、具体的で実践的な内容となっている。それはリーダーシップ能力を高めることをねらいとしているので、当然のことではある。講義のタイトルも「リーダーよ、ジェンダー平等のリーダーシップに生まれ変われ!」「企画力を伸ばせ」「問題解決能力の向上」「私の暮らし、私の人生、ブラボー!」「自己活性化：潜在力を呼び覚ませ」「体と心を自由に」「創意力UP!」といった政策的なスローガンのような刺激的なタイトルの講義が含まれている。リーダーとしての能力を引き出す意欲がプログラム全体から感じられ、参加者の士気の高揚を意図したものと推察される。また、講師陣も大学教員は各コースに1名程度で、振興院の専任教授や他のリーダーシップセンターの専任教員、民間コンサルタントや民間の専門機関、幹部公務員の職員によって構成されており、日本のプログラムと大きく異なっている。

我々が行った聴き取り調査機関（韓国両性平等教育振興院、梨花女子大学リーダーシップセンター、京畿道女性ビジョンセンター）のいずれも専任でかつ専門性の高い職員を雇用している。特に韓国両性平等教育振興院（2011.1/18調査）は、職員50名のうち29人は正式雇用職員、21名は契約職員であるが、給与の差はあまりないという。このうち29人は専門職であり、博士号取得者は8名、修士号取得者は7名となっており、高等教育機関に準ずる研究・教育機関としての機能を持つことから、研修講師における大学教員への依存度が低くなっている。

## 研修方法

### （1）参加型研修

日本のプログラムが講義の後に小グループによる討議が組み込まれているのに対して、韓国では、午後の一時間は、アイスブレイク、心と身体を自由になど五感を活用した参加型のアクティビティが設定されている。この他に、講義の中に参加型が組み込まれていると思われるものがいくつかある。例えば少なくとも

- ①「私、あなた、私たちの理解：エニアグラム」「コミュニケーション&スピーチ訓練」「イメージメイキングと好感演出」
- ②「コーチングリーダーシップ」「人生のバランス：瞑想とこころのコーチング」
- ③「自己と他人の理解：交流分析」
- ④「パートナーシップの技術」「自己と他人の理解：MBTIを通じて」

などについては、演習・実習が含まれることが推察されるプログラムである。これに対して、「市町村アカデミー」ではプログラムは基本的には講義ベースで進められている。わずかに「学習プログラムの企画・運営」の内容で小グループ討議やコミュニケーション、男女共同参画に関する参加型のアクティビティが行われているに過ぎない。

また、国立女性教育会館では、講義だけが単独で行われることはなく、講義や事例と組み合わせられてディスカッションが位置付いている。

## (2) 学習のふりかえり

日本のプログラムで「市町村アカデミー」は長時間の講義の直後に受講者主体のふりかえりがプログラム化されており、最終日にもその成果が受講者同士でシェアされている。プログラムの途中には参加型のアクティビティはみられないが、最終日に集約的に行われている。国立女性教育会館は、その都度講義と事例をディスカッションで丁寧にふりかえる時間が用意されており、「ふりかえり」がプログラムに位置づけられている。日本の学習プログラムでは概ね「ふりかえり」は定着しつつあると言って良い。

これに対して、韓国のプログラムは、最終日の1時間程度の中に「研修評価」が組み込まれているが、これが「ふりかえり」に相当するものと推察される。しかし、プログラムの中に明確な「ふりかえり」が位置づけられていない。但し、長時間のプログラムの中にそれぞれふりかえりが位置づけられている可能性もあり、このデータだけでは不明である。少なくとも日本のプログラムのように「ふりかえり」をプログラムとして意図的に位置づけようとする傾向はみられない。

**韓国リーダー養成プログラムの特徴的なアクティビティ**

ここでは、韓国の指導者養成プログラムに共通する特徴的なアクティビティをあげておくこととする。

①「エニアグラム (Enneagram)」、「コーチング (Coaching)」、「MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)」、「交流分析 (Transactional Analysis)」といった自分や相手の性格分析、性格検査などの心理学の成果を生かした技術を用いてリーダーシップ形成に応用するアクティビティがみられること。同時にそれらの講師陣には民間団体の専門家やコンサルタント等である場合が多い。いずれの手法も日本においても民間団体が積極的普及に努めており、主として民間企業の社員教育や職業訓練などで用いられているものである。こうした手法は一部にはみられるものの日本では国や自治体の男女共同参画センター等で用いられることは少ない。

②2～3日目午後には文化プログラムが用意されること。

具体的な内容はわからないが、日本で行われている文化プログラムの例としては、国立教育政策研修所社会教育実践研究センターで行われている約40日間にわたる社会教育主事講習で中でアンサンブル等の室内コンサートや狂言などの実演、美術館や博物館の展示観覧などが行われている。韓国の文化プログラムも概ねこのような内容ではないかと推察されるが、未確認である。また、どのような意図でこの文化プログラムが位置づけられているのかについても不明である。

なお、『平成18年度文部科学白書』(2007)によれば、韓国では1994年に「地方文化振興法」が成立し、同年に「文化産業局」が新設されるなど、地域固有の文化を育成し奨励するための文化施設の設置を奨励し、また、1995年の「映画振興法」により、映画館において韓国映画を義務的に上映する日数を定めたスクリーン・クォータ制度を実施し、韓国映画の上映日数を確保するなど国策として文化政策が積極的に行われている。さらに1999年に「文化産業振興基本法」を制定し文化産業の支援及び育成に努めている。

我々が聴き取りに伺った(2011.1/19)京畿道女性ビジョンセンターでは、聴き取り終了後センター職員は我々に近くの現代美術館と朝鮮王正祖が建設した華城の見学を強く勧



め、案内している。韓国の文化政策、文化産業にかける強い意思を感じ取ることができた。文化プログラムもこうした韓国の文化政策が背景にあることが予想される。

③午後の最初に「体と心を自由に」のヨーガのプログラムが入っていること。このプログラムは、講師が韓国脳教育院であり、韓国脳科学研究院の関係者であると推察される。「脳教育（Brain Education）」は、韓国の李承憲氏によって提唱されたものであり、1980年から韓国で活動を開始し、韓国内に約600カ所のセンターが脳トレーニングを行っている。「ブレインヨガ」と呼ばれる手法で、脳の創造性を開発するといわれている。（NPO法人日本脳教育協会HP 2011.4.10）こうした民間の教育手法を積極的に取り入れているのが、韓国のプログラムの特徴である。

④初日の午後にアイスブレイク用意されていること。アイスブレイクが独立したプログラムとして位置づけられているのは「市町村アカデミー」等行政の研修ではあまりみられないが、日本でもワークショップの際に広く用いられている。

具体的な内容は知ることはできないが、初日の緊張を緩和させ、受講者の意識を学習に向かわせるのに合理的である。

これまでみてきたように韓国両性平等教育振興院のリーダーシッププログラムは、実践的な能力の育成に焦点化されている。それは同時に即効的な研修の効果を求めているようでもある。積極的に民間企業の研修の手法を導入することや、心理学的な手法、民間主導で開発された新しい教育手法を多用する研修モデルが用いられている。

プログラムは男女共同参画や人権の視点よりもリーダーとしての資質向上や実践的なマネジメント能力の育成に重点が置かれている。人権感覚やどのような社会をつくるのかというビジョンではなく、組織の中でリーダーとしてどのように行動するのかという個人の力量形成にエネルギーが注がれている

韓国のプログラムで注目すべきは④の家族のリーダーシップ課程である。日本では国立女性教育会館が「家庭教育・次世代育成のための指導者養成セミナー」を実施し、公務員も対象としているが、広く民間団体、企業関係者、男女共同参画施設職員にも公開されたセミナーであり、必ずしも公務員に特化されている訳ではない。また、開催日数も2日間であり、韓国の規模とは異なっている。個人、家族、職場といった領域における女性リーダーのエンパワーメントからアプローチするのが韓国のプログラムの特徴となっている。

## 2 男女平等教育専門講師養成プログラム

### 概要

韓国両性平等教育振興院では、人々の幸福の実現とよりよい未来社会の実現にを目指し、指導者養成に大きなエネルギーを注いでいる。この中で特徴的なプログラムとして、男女平等を普及啓発するための専門講師を養成している。プログラムは段階別になっている。

①基本課程（2日間13.5時間）書類選考の合格者	1年間で養成
②専門課程（4日間31.5時間）基本課程の修了合格者	
③深化課程（2日間13.5時間）専門課程の修了合格者	
④再委嘱のための補習課程（2日間14.5時間）	

基本課程では、人権とジェンダーイシュー、フェミニズム、セクシャリティなどの理解と同時に「韓国社会の性文化の現状と再認識」という韓国内の現実を直視することから始めている点が注目される。ここでは参加型の研修も2割程度で過ぎず、実践的なものではなく、全体的に基礎知識と韓国の現実の認識といった知識や感覚の理解に重点が置かれている。知識の理解・伝達と現実が乖離しないように配慮されている。

専門課程は、講師養成の中核的なプログラムになっている。11のジェンダーイシュー(女性運動、政策と法律、労働、人権、家族、教育、先進国など国外の動向等)について講義が集中的に行われている。特に先進国等の国外の動向、文化に関連する事項などに特徴がみられる。韓国の水準を先進国レベルに高めようとする意図と同時にここでもリーダー養成と同様に「文化」に関連する内容が取り上げられている。

後半には集約的にファシリテーター教育、ワークショップ(講義案の作成演習)、優秀な講義事例の経験交流等の参加型研修が行われている。本格的な講師養成を意識したプログラムとなっている。ファシリテーターについては2時間ほど組まれているが、基本は講演を行う講師養成が中心に据えられている。特に講義をする際に講義の展開案を作成する演習は、極めて効果的である。

深化課程、いわばアドバンストコースは、2日の日程で講義技法、個別講義演習等の参加型の研修が9時間、講義が3.5時間となっており、より実践的な内容となっている。この深化課程の特徴は、最後に1時間の「フィードバック」(ふりかえり)が位置づけられていることである。講義は対象を意識した発達段階に応じた講師の役割と多文化社会、多文化国家という国際社会を意識したテーマが選択されている。

最後に委嘱2年後に再委嘱をうけるための補習課程は、初日の講義と2日目の参加型実務研修によって構成されている。講義は、深化課程とほぼ同内容で内容は男女平等教育とやはり多文化と国際的動向が内容となっている。2日目は講義技法の他、経験交流や総合討論がみられ、参加者同士の相互学習によって教育効果を高める意図を読み取ることができる。

### 専門講師養成プログラムの分析とまとめ

専門講師養成プログラムは、1年間で9日間、約58.5時間にわたるプログラムで大学の2単位分に相当する。全体で34.5時間の講義と24時間のワークショップによって構成されている。前半は知識中心の講義、後半は技術中心のワークショップになっている。最初に紹介したリーダーシップ研修とは大きく異なるプログラムとなっている。講師養成プログラムの特徴は次のように整理することができる。

- ①男女平等に関する基礎的な知識の理解によって講師としての基礎的力量を形成しようとしていること。リーダー養成プログラムでは対人関係や組織社会というややコミュニティ志向の内容が多くみられるが、講師養成プログラムでは幅広いジェンダーの課題を取り上げ、グローバル志向となっていること。
- ②一貫して国際的動向や先進国の事例など世界的な動向を把握することと韓国の現実・現状を把握することを中核的な内容としており、頭に入れる知識だけでなく、講演の対象となる韓国自身の現状を理解させようとしていること。
- ③講義講演に関する個別具体的な方法やその講師技術習得に関する参加型の研修が40%程



度組み込まれており、実際に講師として活動できるように工夫されていること。

- ④講師としての実践力を高めるためリーダーシッププログラムには顕著にみられなかった「ふりかえり」が位置づけられていること。

リーダーシップ・講師養成のいずれのプログラムにおいても学習内容が具体的で実践的なものとなっている。学習プログラムと実際の活動、あるいは社会参加が注意深く接続されている。しかし、それは基礎的な知識や理念、特に「パラダイムの変化」（規範や理論的モデルの枠組みそのものの変化）という言葉を用いてパースペクティブ変容を促した上で行われており、必ずしも単純に学習の即効的な効果を求めているわけではない。韓国のプログラムを貫く骨格モデルとして



という流れがみられる。実践的技術の修得によって、学習後に修正・変更された行動によって新しいパースペクティブを獲得した時に、社会を変えるリーダー・講師指導者として意味があるものと考えられる。特に専門講師養成のプログラムは、受講者が既に様々な活動をしている経験者の中から選抜されていることを考えると、単に講師の養成という意味だけでなく、それ自体が男女平等・共同参画を推進するリーダーとしての資質を向上させる内容となっている。

#### 日本の講師育成プログラムの事例とコメント

なお最後に日本で行われている講師育成プログラムとしてもとちぎ男女共同参画センターで行われている事例をあげ、課題を提起したい。

日本でもとちぎ男女共同参画センターで2003～2005年までの3年間にわたって講師養成講座が開催されている。これは、男女共同参画社会の形成に向けて地域やグループの学習会などにおいて講師として活動できる人材を育成することを目的としている。修了者には修了証を発行して県内の市町村に人材として広報周知するなどして活動を支援する。また、センター主催の出前講座である「パーティ出張セミナー」の講師として活動の場を提供している。受講対象はこれまでいくつかの研修を修了した人々や市町村の男女共同参画推進員となっているが、条件さえ満たせば選抜はされることはない。プログラムは以下の通りである。

表5 講師養成講座 パルティ とちぎ男女共同参画センター

	1 日目	2 日目	3 日目
9:00	アイスブレイク	一流講師の講義から学ぶ 聴講の視点を提示して、一流講師のデモ講義90分を聴き、その後ふりかえりと質疑応答	講義「講義の留意点」50分
12:00	講義「おとなの学習者を知ろう」 グループふりかえり		実習① 5分間スピーチと講師2名による講評
13:00	演習（グループワーク） 「おとなの学習者の特質・特性を学ぶ」	演習（グループワーク） 「講師としての心得」の作成 各自のレクチャープログラム（講義案）の見直しと修正を行う	実習② 5分間スピーチと講師2名による講評 講師による全体講評
16:30	グループふりかえり 次回までの宿題の説明		ふりかえり

講義の対象が主として成人であることを踏まえて、最初に成人教育に関する基礎的理解を図っている。男女共同参画に関する内容については、既に学習した人々を対象とすることから、講師養成プログラムでこうした内容は省かれている。養成される講師の講演内容は「男女共同参画に関する基礎的な知識や課題」であり、普及啓発、気づきを促すことがねらいとされている。このプログラムでは午前と午後でそれぞれ短い時間ではあるがふりかえりが行われ学習の定着を促している。受講者は自分のレクチャープログラム（講義案）を詳細に作成することを一つの目標としており、「導入」、「展開」、「まとめとふりかえり」の段階に整理した講義案を作成する。講義と演習が混在したプログラム展開になっており、受講者が自ら考え、課題解決のために考える時間を持った後に講義が用意されたり、講義をベースにして講義案を修正するなどの講義と演習が一連のものとして展開されている。しかし、日本の指導者養成にしばしばみられるようにこのプログラムもその後の活動の展開についてのフォローがみられていない。

日本の指導者養成プログラムでみられる「基調講義」「事例研究」「討議」「ふりかえり」の流れは、うんざりするほどパターン化されているにも係わらず、その一方で「学習成果の活用」が空疎なスローガンのように行政関係者間で語られている。学習行動が現実の社会を変えていく実践力として昇華されていくためには学習プログラムが丁寧に検証されなくてはならない。プログラム開発では、講師としての力量形成とともに、どこに講演のニーズがあるのか、どのように場を開発していくのか、実績をどのように積み重ねていけるのかという点に注意を払う必要がある。日本ではこれまで幾度となく指導者養成にエネルギーを注いできたが、その後の活動については修了者自身の自発性に依存する傾向が強く、韓国のような丁寧なフォローから学ぶことは多い。

以上、韓国の研修プログラムの特徴を明らかにしてきたが、ベースには韓国の生涯学習の基盤整備や環境醸成があると思われる。学習活動が大切にされる環境が醸成されていることを感じた。



## 第V部

### 複合キャリア形成過程に関する調査

# 1 アンケート調査

## (1) 女性のキャリア形成と社会活動に関する アンケート調査

中野 洋恵

### 1 目的

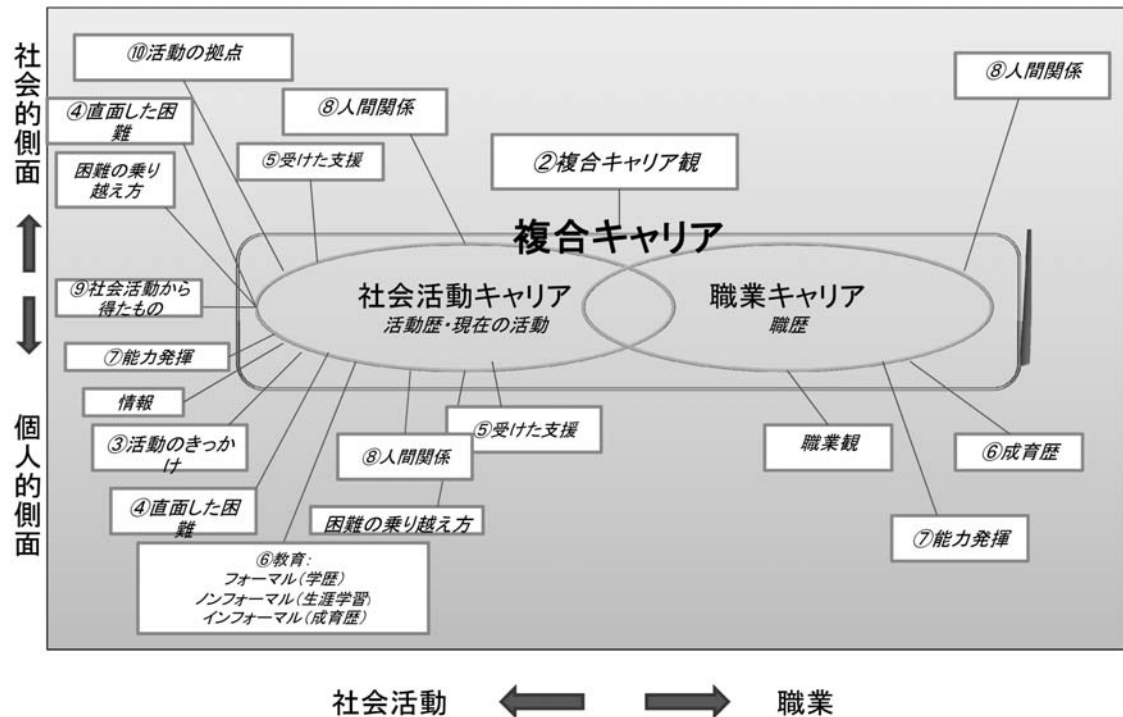
地域人材として活動している女性を対象に、社会活動にかかわるようになったきっかけや活動に関わる困難、受けた支援等を明らかにし、「社会活動キャリア」のプロセスや課題を把握するとともに、「社会活動キャリア」と「職業キャリア」との関係を検討することを目的にアンケート調査を実施する。

### 2 方法

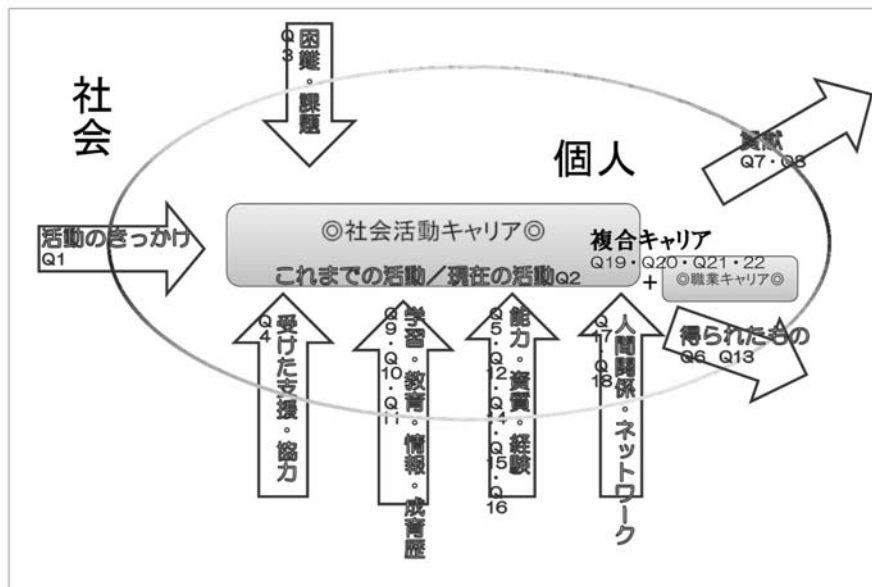
- (1) 調査方法 全国の女性関連施設（375施設）に依頼し、女性関連施設を通してそれぞれの地域で活躍している女性2人に調査票を配布。
- (2) 調査期間 2010年11月
- (3) 対象数 2人×375施設＝750人
- (4) 回収数 433票（回収率 58％）



### 3 調査枠組み



### 4 調査項目



- 活動のきっかけ Q1
- 現在の活動 Q2
- 活動の困難・課題 Q3
- 受けた支援・協力 Q4

- 能力・資質・経験 Q5 Q12 Q14 Q15 Q16  
 ○活動から得られたもの Q6 Q13  
 ○社会への貢献 Q7 Q8 Q13  
 ○学習・教育・情報・成育歴 Q9 Q10 Q11  
 ○人間関係・ネットワーク Q17 Q18  
 ○複合キャリア Q19 Q20 Q21 Q22

フェイスシート

年齢 婚姻 子どもの有無 介護経験 同居家族 居住地 居住年 最終学歴 年収

## 5 活動のタイプ区分

「Q19現在どのように社会活動に携わっていらっしゃいますか」と「Q20これまでどのような社会活動に関わっていらっしゃいましたか」を掛け合わせて活動のタイプ区分を試みた。

		Q20.これまでの社会活動に対する携わり方				
		主に社会活動に専念していた	職業をもっていたが主に社会活動	職業と社会活動に同じくらい携わって	社会活動もしていたが主に職業	職業中心で殆ど社会活動をしていない
Q19. 現在の社会活動に対する携わり方	主に社会活動に専念している	A				B
	職業をもっているが主に社会活動		A'			
	職業と社会活動に同じくらい携わっている			D		
	社会活動もしているが主に職業に専念				E	

		Q20.これまでの社会活動に対する携わり方					合計
		主に社会活動に専念していた	職業をもっていたが主に社会活動	職業と社会活動に同じくらい携わって	社会活動もしていたが主に職業	職業中心で殆ど社会活動をしていない	
Q19.現在の社会活動に対する携わり方	主に社会活動に専念している	116 30.9%	17 4.5%	15 4.0%	23 6.1%	18 4.8%	189 50.3%
	職業をもっているが主に社会活動	7 1.9%	18 4.8%	7 1.9%	6 1.6%	4 1.1%	42 11.2%
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	5 1.3%	13 3.5%	51 13.6%	20 5.3%	6 1.6%	95 25.3%
	社会活動もしているが主に職業に専念	2 0.5%	4 1.1%	5 1.3%	28 7.4%	11 2.9%	50 13.3%
	合計	130 34.6%	52 13.8%	78 20.7%	77 20.5%	39 10.4%	376 100.0%

**A.社会活動専念** = 116

これまで(Q20)も、現在(Q19)も「主に社会活動に専念している」

**A'.主に社会活動** = 42 (17 + 7 + 18)

これまで(Q20)も、現在(Q19)も「主に社会活動に携わっている」

**B.職業→社会活動** = 51 (23 + 18 + 6 + 4)

これまで(Q20)は「主に職業」で、現在(Q19)は「主に社会活動」に携わっている

**C.社会活動→職業** = 24 (5 + 13 + 2 + 4)

これまで(Q20)は「主に社会活動」で、現在(Q19)は「職業と社会活動に同じくらい」もしくは「主に職業」に携わっている

**D.両立継続** = 51

これまで(Q20)も、現在(Q19)も「職業と社会活動に同じくらい携わっている」

**E.主に職業** = 48 (20 + 28)

これまで(Q20)は「主に職業」で、現在(Q19)は「職業と社会活動に同じくらい」もしくは「主に職業」に携わっている

$$A+A'+B+C+D+E = 332$$

(n = 432。自由記述は省略、数値回答は平均値を記載。)

「女性のキャリア形成と社会活動に関するアンケート調査」

～調査協力をお願い～

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

この度は、調査協力をご承諾いただきまして誠にありがとうございます。

さて、独立行政法人国立女性教育会館では、平成 22 年～24 年度日本学術振興会科学研究費補助金交付（研究種目：基盤 B、課題番号：22310165）を受け、「女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究・複合キャリア形成過程とキャリア学習」というテーマで研究をおこなっております。この研究は、女性のキャリアを職業と社会活動の両面からとらえ、その形成過程を個人的側面および社会的側面から明らかにすることを目的としております。このたび、この研究の一環としてアンケート調査を実施することとなりました。この調査は、地域の女性関連施設を通じてご推薦いただいた、地域において社会活動を中心的に担っておられる方々を対象として、社会活動にかかわるようになったきっかけや活動に関わる困難、受けた支援等についておうかがいし、社会活動キャリアの形成過程の在り方、その現状と課題把握を目指しております。

調査結果は学術的な統計データとして活用させていただき、学会やフォーラム等における口頭発表、および学術雑誌や調査報告書等での論文発表や調査報告のための資料として使用させていただきます。調査は無記名で行い発表に際して回答者個人が特定されるようなことは決してございません。

お忙しい中誠に恐縮ですが、以上の趣旨をご理解のうえ、このアンケートにご協力賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

アンケート用紙は添付の封筒に入れ、11 月 22 日までにご投函いただければ幸いです。

平成 22 年 10 月 29 日

独立行政法人 国立女性教育会館理事長  
神田道子

<お問い合わせ先>

国立女性教育会館研究国際室（担当中野、野依<sup>のより</sup>）

Tel: 0493-62-6436 0493-62-6437

Fax: 0493-62-9034

E メール: rese@nwec.jp

**<ご記入上のお願い>**

- ◆本アンケートは、**回答をお願いしたご本人さま**にお答えいただきますようお願いいたします。
- ◆該当するすべての項目にお答えください。特に断りのない限り、回答はあてはまる選択肢の番号に○をつけてください。
- ◆ご回答の内容によって、次の質問が先へとぶ場合があります。あてはまる番号に○をつけてから、指示に従ってお進みください。
- ◆選択肢で「その他」に○をつけられた場合、具体的な事柄を（        ）内にご記入ください。
- ◆調査の回答時点は、**2010年11月1日現在**でお答えください。



**Q1 最初に社会活動をはじめたきっかけは何ですか。①～⑯それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。**

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	
①社会のために役立ちたい	53.5%	30.6%	10.0%	3.7%	NA=2.3%
②人のために役立ちたい	55.8%	30.1%	8.8%	3.0%	NA=2.3%
③自分の生活課題を解決したかったから	22.9%	28.9%	26.2%	16.9%	NA=5.1%
④自分の悩み（育児・介護など）を共有したかったから	15.3%	18.8%	31.3%	29.6%	NA=5.1%
⑤地域との関係を深めたい	39.8%	36.6%	16.2%	4.2%	NA=3.2%
⑥何かしなければという気持ちから	36.1%	33.8%	17.1%	9.3%	NA=3.7%
⑦生きがいを見つけない	24.8%	34.3%	25.0%	11.3%	NA=4.6%
⑧人間関係の幅を広げたい	42.6%	40.5%	8.1%	4.9%	NA=3.9%
⑨自分の能力や経験、知識を活かしたい	38.4%	36.1%	16.7%	5.3%	NA=3.5%
⑩新しい知識や技術、経験を得るために	44.4%	34.3%	12.7%	4.9%	NA=3.7%
⑪心身の健康を保ちたい	20.1%	31.5%	29.2%	14.4%	NA=4.9%
⑫女性関連施設の講座等に参加して触発・支援を受けたから *女性関連施設とは女性センター、男女共同参画センター等を指します	28.9%	29.9%	19.2%	18.8%	NA=3.2%
⑬公民館関連施設の講座等に参加して触発・支援を受けたから	12.5%	22.9%	29.9%	29.6%	NA=5.1%
⑭実際に活動している人から影響を受けたから	29.6%	35.2%	21.1%	9.5%	NA=4.6%
⑮時間的な余裕ができたから	14.1%	22.9%	26.4%	31.5%	NA=5.1%
⑯収入のため	1.9%	4.6%	13.7%	74.3%	NA=5.6%

**Q2 現在関わっている社会活動はどのようなものですか。該当するものすべてに○をつけてください。**

1. 女性の地位向上や男女共同参画に関する活動 88.0%
2. 職業能力向上や雇用に関する活動 15.5%
3. 自治会、町会、婦人会などの地域活動 46.5%
4. 子育て支援に関する活動 54.4%
5. 高齢者、障害者福祉の活動 41.9%
6. まちづくりに関する活動 55.6%
7. 保健・医療に関する活動 17.6%
8. 文化・芸術・またはスポーツに関する活動 36.4%
9. 消費者問題に関する活動 20.4%
10. 自然保護、公害防止など環境保護に関する活動 25.9%
11. 防災・防犯などの地域安全活動 20.1%
12. 人権擁護、平和に関する活動 42.6%
13. 国際理解、国際交流、外国人女性支援などの活動 28.2%

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

⑧能力や経験をもった人材の発掘・確保	11.3%	17.1%	2.1%	44.9%	7.9%	NA=39.1%
⑨行政との連携・協働	65.7%	32.4%	0.2%	9.3%	1.9%	NA=22.2%
⑩他団体との連携・協働・ネットワークづくり	32.6%	39.4%	1.2%	35.2%	10.4%	NA=24.5%
⑪広報・情報発信・情報収集	48.8%	40.0%	3.7%	37.3%	11.8%	NA=23.1%

Q5 現在の活動についてどのような感想をお持ちですか。①～⑧それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。

	そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	
①自分の適性に合っている	51.9%	40.7%	4.9%	0.5%	0.2%	NA=1.9%
②能力発揮ができています。	39.8%	43.3%	13.2%	1.4%	0.5%	NA=1.9%
③やりがいがある	58.8%	31.7%	6.3%	0.5%	0.5%	NA=2.3%
④これまでの教育・学習経験が発揮できている	43.5%	38.2%	12.3%	1.6%	0.9%	NA=3.5%
⑤専門的知識や技術が身についた	31.0%	40.0%	16.2%	6.5%	2.3%	NA=3.9%
⑥判断や企画力、責任が求められる	65.5%	26.4%	4.2%	0.9%	0.2%	NA=2.8%
⑦自分の考えを活かしたり判断することが必要である	66.7%	25.9%	3.9%	0.5%	0.2%	NA=2.8%
⑧その他（具体的に： ）	10.0%	2.5%	0.2%	9.0%	0.0%	NA=87.3%

Q6 現在の活動について満足していますか。①～⑩それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。

	とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	該当しない	
①地域の課題解決	3.5%	37.7%	35.4%	8.8%	8.1%	NA=6.5%
②やりがい	29.6%	57.4%	7.4%	1.4%	0.5%	NA=3.7%
③自分の能力や適性に合っている	30.8%	58.8%	5.8%	0.0%	1.9%	NA=2.8%
④自分の能力、知識等が活かせる	30.3%	56.7%	6.7%	0.7%	2.5%	NA=3.0%
⑤スキルアップ、キャリアアップ	15.7%	45.4%	21.3%	2.5%	9.7%	NA=5.3%
⑥活動の内容	18.9%	57.9%	18.3%	1.2%	0.5%	NA=3.5%
⑦活動での立場や役割	22.2%	67.1%	5.8%	0.5%	1.4%	NA=3.0%
⑧家庭や仕事などとの両立	12.3%	56.7%	18.1%	3.5%	7.4%	NA=2.1%
⑨報酬・給与の水準	1.9%	10.0%	14.1%	11.3%	57.2%	NA=5.6%
⑩活動の拘束時間	2.8%	49.3%	28.0%	5.1%	11.1%	NA=3.7%

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

⑧能力や経験をもった人材の発掘・確保	11.3%	17.1%	2.1%	44.9%	7.9%	NA=39.1%
⑨行政との連携・協働	65.7%	32.4%	0.2%	9.3%	1.9%	NA=22.2%
⑩他団体との連携・協働・ネットワークづくり	32.6%	39.4%	1.2%	35.2%	10.4%	NA=24.5%
⑪広報・情報発信・情報収集	48.8%	40.0%	3.7%	37.3%	11.8%	NA=23.1%

Q5 現在の活動についてどのような感想をお持ちですか。①～⑧それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。

	そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	
①自分の適性に合っている	51.9%	40.7%	4.9%	0.5%	0.2%	NA=1.9%
②能力発揮ができています。	39.8%	43.3%	13.2%	1.4%	0.5%	NA=1.9%
③やりがいがある	58.8%	31.7%	6.3%	0.5%	0.5%	NA=2.3%
④これまでの教育・学習経験が発揮できている	43.5%	38.2%	12.3%	1.6%	0.9%	NA=3.5%
⑤専門的知識や技術が身についた	31.0%	40.0%	16.2%	6.5%	2.3%	NA=3.9%
⑥判断や企画力、責任が求められる	65.5%	26.4%	4.2%	0.9%	0.2%	NA=2.8%
⑦自分の考えを活かしたり判断することが必要である	66.7%	25.9%	3.9%	0.5%	0.2%	NA=2.8%
⑧その他（具体的に： ）	10.0%	2.5%	0.2%	9.0%	0.0%	NA=87.3%

Q6 現在の活動について満足していますか。①～⑩それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。

	とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	該当しない	
①地域の課題解決	3.5%	37.7%	35.4%	8.8%	8.1%	NA=6.5%
②やりがい	29.6%	57.4%	7.4%	1.4%	0.5%	NA=3.7%
③自分の能力や適性に合っている	30.8%	58.8%	5.8%	0.0%	1.9%	NA=2.8%
④自分の能力、知識等が活かせる	30.3%	56.7%	6.7%	0.7%	2.5%	NA=3.0%
⑤スキルアップ、キャリアアップ	15.7%	45.4%	21.3%	2.5%	9.7%	NA=5.3%
⑥活動の内容	18.9%	57.9%	18.3%	1.2%	0.5%	NA=3.5%
⑦活動での立場や役割	22.2%	67.1%	5.8%	0.5%	1.4%	NA=3.0%
⑧家庭や仕事などとの両立	12.3%	56.7%	18.1%	3.5%	7.4%	NA=2.1%
⑨報酬・給与の水準	1.9%	10.0%	14.1%	11.3%	57.2%	NA=5.6%
⑩活動の拘束時間	2.8%	49.3%	28.0%	5.1%	11.1%	NA=3.7%

Q7 現在の活動が社会にどのような貢献をしていると思われますか。該当するものすべてに○をつけてください。

1. まちづくりに参加する人が増えた 39.4%
2. 地域経済の活性化になった 10.9%
3. 高齢者福祉の担い手が増えた 20.8%
4. 子育て支援が活発になった 39.1%
5. ゴミの分別など環境に関心をもつ人が増えた 20.4%
6. 自治会・町内会などで男女共同参画の理解が進んだ 35.0%
7. 地域の雇用を創出した 7.9%
8. その他（具体的に： ） 29.9%
9. 影響はなかった 2.1%

NA=4.6%

Q8 Q7 で特に貢献していると思われる事柄について、その内容を具体的にお書きください。(自由記述)

Q9 これまで学習してきた内容、今後学習しようと思う内容について、該当するものすべてに○をつけてください。

	これまで	今後
①時事・社会的な問題（政治、経済など）	45.4%	50.2%
②政治参加に関すること	28.9%	30.1%
③男女共同参画に関すること	82.6%	60.6%
④女性史・郷土史に関すること	35.0%	31.5%
⑤環境問題に関すること	48.4%	41.7%
⑥消費者に関すること	34.3%	26.9%
⑦家庭生活に役立つ知識や技能	41.2%	29.2%
⑧健康や病気の予防に役立つ知識	42.8%	41.4%
⑨育児に関すること	47.2%	30.1%
⑩コンピュータやインターネットなどの技能	44.4%	44.0%
⑪研修技法について	29.9%	35.9%
⑫職業（生活）に役立つ知識や技能	28.7%	25.7%
⑬起業に関すること	16.2%	23.8%
⑭ボランティア活動や地域活動での活動方法	62.7%	42.6%
⑮人間関係やコミュニケーション能力に関すること	63.0%	51.9%
⑯リーダーとしての力を身につけること	51.2%	46.8%
⑰文化・芸術活動やスポーツ	34.3%	31.7%
⑱英語やその他の外国語	17.4%	27.1%
⑲その他（具体的に： ）	3.7%	5.1%

NA=3.7%

NA=4.9%

**Q10 社会活動をはじめたり、社会活動を一層充実したものにするために、学ぶとしたら次のどの機関で学ぶのが効果的だと思いますか。該当するものすべてに○をつけてください。**

1. 公民館の講座 43.8%
2. 女性関連施設の講座 73.4%
3. 大学の社会人向けの公開講座 53.5%
4. 民間の専門的な社会人教育（資格教育など） 29.6%
5. 自治体の産業振興課などの企業や職業能力向上講座 16.7%
6. ボランティアセンターやNPOセンターの講座 46.5%
7. 大学や民間の通信講座 16.0%
8. インターネットを利用した講座 15.5%
9. 上のどれもあまり役に立たない 2.3%
10. その他（具体的に： ） 7.2%

NA=3.5%

**Q11 高校生の頃、次のようなことを、ご両親どちらかに言われたことがありますか。①～⑤それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。**

	よく言われたことがある	言われたことがある	あまり言われたことがない	言われたことがない	該当しない	
①資格は取っておくようにと言われた	20.4%	33.6%	22.9%	19.2%	1.9%	NA=2.1%
②自分の進路は自分で決めなさいと言われた	21.3%	33.3%	23.4%	16.9%	3.2%	NA=1.9%
③女性も、一生、職業を持って経済的に自立するほうが良いと言われた	20.4%	20.4%	28.0%	26.2%	3.0%	NA=2.1%
④子どもが3歳くらいまでは、はやり母親が仕事をやめてでも育児に専念する方が良いと言われた	11.4%	23.8%	24.5%	32.9%	5.3%	NA=2.3%
⑤女性も男性と対等に社会と活躍するのが望ましいと言われた	10.6%	16.4%	21.6%	35.2%	2.8%	NA=2.3%

**Q12 あなたご自身について次の項目についてどうお考えですか。①～⑤それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。**


	はい	いいえ	わからない	
①活動に関して、自分の能力に自信がある	56.7%	14.1%	27.5%	NA=1.6%
②人生で達成したい夢がある	70.8%	10.0%	16.7%	NA=2.5%
③活動の面で、常に自分なりに努力している	95.6%	0.7%	2.5%	NA=1.2%
④自分は、今の組織に対してそれなりに貢献していると思う	93.1%	0.2%	5.6%	NA=1.2%
⑤自分の能力は、色々な状況で役立つと考えている	77.5%	1.4%	19.4%	NA=1.6%



**Q13** 今まで社会活動に関わってきてどのような感想をお持ちですか。①～⑫それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。

	そう 思う	まあそ う思う	どちら ともい えない	あまり そう思 わない	そう思 わない	
①考える力が向上した	62.0%	32.4%	3.9%	0.7%	0.2%	NA=0.7%
②知識や技能が得られた	53.5%	35.9%	8.3%	1.2%	0.0%	NA=1.2%
③コミュニケーション能力が向上した	51.6%	38.7%	8.3%	0.9%	0.0%	NA=0.5%
④リーダーとしての力が身についた	41.2%	36.3%	17.4%	3.5%	1.2%	NA=0.5%
⑤自分に自信がついた	35.9%	42.6%	16.7%	3.5%	0.5%	NA=0.9%
⑥地域・社会に対する貢献ができた	40.3%	48.6%	8.3%	1.6%	0.5%	NA=0.7%
⑦男女共同参画についての認識が深まった	57.9%	31.5%	6.7%	2.1%	0.5%	NA=1.4%
⑧政治に参画できた	13.0%	22.2%	32.6%	14.6%	14.4%	NA=3.2%
⑨社会と自分との関わりを感じるようになった	46.5%	39.8%	9.3%	2.1%	0.7%	NA=1.6%
⑩仲間ができた	77.5%	19.7%	1.9%	0.2%	0.0%	NA=0.7%
⑪自分と違う職業や所属の人との交流が広がった	67.4%	25.0%	5.1%	1.6%	0.0%	NA=0.9%
⑫地域のこれまで知らなかった人との交流が広がった	64.6%	27.1%	6.7%	1.2%	0.0%	NA=0.5%

**Q14** これまで社会活動をする上で、役立った経験・能力・資格は何ですか。該当するものすべてに○をつけ、その内容について具体的にご記入ください。

1. 職業経験 50.0% 2. 資格 32.4% 3. 地域活動やボランティア経験 45.4% 4. その他の能力（自分の趣味が役立った、性格が役立ったなど 4.6% 5. 特にない 4.6%                      NA=7.6%		<具体的な内容>
--	---	----------

**Q15** リーダーに必要とされる要素は次のうちどれだと思われますか。最も重要なもの 3 つ に○をつけてください。

1. 人脈が豊富なこと 25.0%
2. メンバーに具体的な指示が与えられること 24.3%
3. メンバー一人ひとりの特性を見いだすこと 41.4%
4. メンバー間の人間関係をとりもつこと 21.3%
5. メンバーの相談相手になれること 8.1%
6. イベント等企画・立案に関する知識等 21.1%
7. 活動資金を外部から獲得すること 9.3%
8. 活動を外部にアピールできること 15.3%
9. 組織を運営・マネジメントすること 42.6%

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

- 10. コミュニケーション能力 45.6%
- 11. 情報発信・収集能力 13.2%
- 12. 状況判断力 51.2%
- 13. 自己決定力 21.5%
- 14. その他（具体的に： ） 14.6%

NA=0.7%

**Q16 今まで公的行政機関等における社会参画の経験をお持ちですか。該当するものすべてに○をつけてください。**

- 1. 審議会委員・委員会委員・協議会委員 76.9%
- 2. 議員 4.2%
- 3. 行政相談委員 6.7%
- 4. 民生委員 9.0%
- 5. 児童委員 7.2%
- 6. 保護司 4.6%
- 7. 家裁調停員 2.3%
- 8. 農業委員 0.5%
- 9. その他（具体的に： ） 14.6%

NA=18.8%

**Q17 地域内外の他団体とのネットワークがありますか。**

- 1. はい 75.0%
- 2. いいえ 17.8%

NA=7.2%

→ **SQ 1 それはどのようなつながり、ネットワークですか。具体的にお書きください。**

（具体的に）

→ **SQ 2 上記で回答したつながり、ネットワークでどのようなメリットが得られていますか。重要なものを3つ選んで○つけてください。（n = 324）**

- 1. 資金調達 7.7%
- 2. 人材の確保 16.0%
- 3. 人材の育成 14.2%
- 4. 組織の運営、マネジメント 13.9%
- 5. 事業運営に関する専門的なノウハウ 21.3%
- 6. 情報発信・情報収集 72.8%
- 7. 事業の協働 49.1%
- 8. 地域内での理解、賛同、支援 45.7%
- 9. 地域外とのネットワークづくり 38.3%
- 10. 精神的な支え、悩み相談 11.4%
- 11. その他（具体的に： ） 3.7%
- 12. 特になし 0.0%

NA=1.2%

**Q18 女性関連施設との交流やネットワークがありますか。①～⑧それぞれの項目について、該当するものに○をつけてください。**

	よくある	たまにある	ない	
①広報誌やインターネットなどの情報の利用	48.6%	33.1%	8.3%	NA=10.0%
②相談窓口等の利用	10.4%	22.5%	46.8%	NA=20.4%
③職員との日常的な交流	49.8%	30.6%	11.1%	NA=8.6%
④情報交換等の会合の参加	39.1%	39.6%	11.1%	NA=10.2%
⑤情報交換等の会合メンバー	28.9%	37.5%	18.8%	NA=14.8%
⑥共同での事業実施（名目でなく実質的に協働したもの）	32.9%	37.5%	17.4%	NA=12.3%
⑦施設、設備の利用	63.7%	20.1%	8.1%	NA=8.1%
⑧その他（具体的に）	2.5%	1.4%	9.5%	NA=86.6%

**Q19 現在どのように社会活動にたずさわっていらっしゃいますか。**

- おもに社会活動に専念している 46.1%
- 職業をもっているがおもに社会活動にたずさわっている 10.1%
- 職業と社会活動に同じくらいたずさわっている 22.7%
- 社会活動もしているがおもに職業に専念している 12.0%
- その他（ ） 3.2% NA=6.0%

→ **SQ1 職業の形態について** (n = 164)

- フルタイム 26.8%
- パートタイム・アルバイト 36.6%
- 派遣 0.6%
- 自営業 21.3%
- その他（ ） 9.1% NA=5.5%

→ **SQ2 仕事の内容を具体的にご記入ください**（ ）

**Q20 これまでどのように社会活動にたずさわっていらっしゃいましたか。**

- おもに社会活動に専念していた 30.6%
- 職業をもっていたがおもに社会活動にたずさわっていた 12.7%
- 職業と社会活動に同じくらいたずさわっていた 19.0%
- 社会活動もしていたがおもに職業にたずさわっていた 19.4%
- 職業中心でほとんど社会活動をしていなかった 9.5%
- その他（具体的に） 2.3% NA=6.5%

→ **SQ1 一番長くとずさわったお仕事の形態と内容は** (n = 272)

- フルタイム 46.3%
- パートタイム・アルバイト 22.8%
- 派遣 0.7%
- 自営業 19.5%
- その他（ ） 5.9% NA=4.8%

→ **SQ2 仕事の内容を具体的にご記入ください**（ ）

**Q21 これまでどのような働き方をしてきましたか。**

- 就職しずっと働き続けている（続けた） 28.0%
- 結婚、出産で一時期家庭に入り、後に再び働いた 32.2%
- 結婚を機に家庭に入った 15.7%
- 出産を機に家庭に入った 7.9%
- 介護を機に家庭に入った 1.4%
- その他 7.9% NA=6.9%

Q22 あなたが社会活動をする上で、重要なことは何だと思われますか。(自由記述)

F1 年齢について(該当するものに○をつけてください)

40 歳代 13.7%    50 歳代 29.9%    60 歳代 40.3%    70 歳以上 12.3%

NA=3.9%

F2 現在結婚されていますか。

1. 未婚 4.4%    2. 既婚 82.9%    3. 離・死別 9.5%    4. その他 (                      ) 0.5%

NA=2.8%

F3 お子さんがいらっしゃいますか。

1. いる 85.6% (2.25) 人 (n=370, NA=0)

2 いない 11.3%    NA=3.0%

F4 家族の介護、介助の経験がありますか。

1. ある 68.1%

2. ない 28.7%

NA=3.2%

→ 現在、介護・介助をなさっていますか。(n=294)    1. している 24.1%    2. していない 71.1%

NA=4.8%

F5 今、一緒に住んでいる方すべてに○をつけてください。

1. ひとりで 6.7%    3. 兄弟姉妹 6.7%    5. 配偶者 1.9%    7. 配偶者(夫)の父や母 0.7%

2. 父や母 78.5%    4. 祖父母 49.3%    6. 子ども 9.5%    8. その他 (                      ) 5.3%    NA=2.5%

F6 お住まいの所在地をお教えてください。

(都道府県名)

F7 お住まいの地域は以下のうちどれにあてはまりますか。該当するもの一つに○をつけてください。

1. 東京 23 区 7.2%    3. 県庁所在地(政令指定都市以外) 10.0%    5. その他の町村 15.5%

2. 政令指定都市 52.8%    4. その他の市 11.3%    NA=3.2%

F8 現在お住まいの地域(市町村)に住んで何年になりますか。

1. 5 年未満 1.2%

2. 5 年以上～10 年未満 3.7%

3. 10 年以上～20 年未満 13.4%

4. 20 年以上～30 年未満 19.7%

5. 30 年以上 59.5%

NA=2.5%

**F9 最終学歴について、該当するもの一つに○をつけてください。**

1. 中学校 1.9%	5. 大学院 4.9%	
2. 高等学校 29.2%	6. 各種学校、専門学校 8.8%	
3. 短期大学、高等専門学校 18.3%	7. その他（具体的に【師範学校など】	） 0.7%
4. 大学 35.4%		NA=0.9%

**F10 年間の収入について該当するものに○をつけてください。**

1. 0～50 万円未満 20.6%
2. 50～100 万円未満 14.6%
3. 100～150 万円未満 12.5%
4. 150～200 万円未満 12.5%
5. 200～400 万円未満 22.9%
6. 400～600 万円未満 6.7%
7. 600～800 万円未満 5.1%
8. 800～1,000 万円未満 1.4%
9. 1,000 万円以上 0.9%

NA=2.8%

—質問はこれで終わりです。お忙しいところご協力いただきありがとうございました。—

[別掲]

**SQ1 Q2 で選択した活動の中で特に力を入れているものはどれですか。番号をお書きください。**

1. 女性の地位向上や男女共同参画に関する活動 33.8%
2. 職業能力向上や雇用に関する活動 0.9%
3. 自治会、町会、婦人会などの地域活動 4.2%
4. 子育て支援に関する活動 10.4%
5. 高齢者、障害者福祉の活動 3.0%
6. まちづくりに関する活動 1.6%
7. 保健・医療に関する活動 0.9%
8. 文化・芸術・またはスポーツに関する活動 1.6%
9. 消費者問題に関する活動 0.2%
10. 自然保護、公害防止など環境保護に関する活動 1.4%
11. 防災・防犯などの地域安全活動 0.0%
12. 人権擁護、平和に関する活動 1.4%
13. 国際理解、国際交流、外国人女性支援などの活動 2.3%
14. 野外体験や学童保育など青少年健全育成のための活動 1.6%
15. PTA 活動 0.2%
16. その他（具体的に： ) 3.0%

NA=33.3%



## 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q1-1. 社会のために役立ちたい					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
全体		53.5	30.6	10.0	3.7	2.3	100.0	(432)
年間収入	0～100万円未満	46.1	32.2	15.1	4.6	2.0	100.0	(152)
	100～200万円未満	54.6	35.2	5.6	3.7	0.9	100.0	(108)
	200～400万円未満	58.6	28.3	9.1	2.0	2.0	100.0	(99)
	400万円以上	65.6	18.0	6.6	4.9	4.9	100.0	(61)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	63.6	25.6	5.0	2.5	3.3	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	50.4	34.5	9.4	5.0	0.7	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	45.6	35.3	11.8	4.4	2.9	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	38.2	29.4	26.5	5.9	0.0	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	55.0	27.5	10.0	2.5	5.0	100.0	(40)

		Q1-2. 人のために役立ちたい					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
全体		55.8	30.1	8.8	3.0	2.3	100.0	(432)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	66.1	24.0	5.0	2.5	2.5	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	55.4	33.1	6.5	4.3	0.7	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	47.1	36.8	11.8	2.9	1.5	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	38.2	26.5	29.4	2.9	2.9	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	55.0	30.0	10.0	2.5	2.5	100.0	(40)

		Q1-3. 自分の生活課題を解決したかった					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
全体		22.9	28.9	26.2	16.9	5.1	100.0	(432)
年齢	40歳代	25.4	39.0	22.0	11.9	1.7	100.0	(59)
	50歳代	25.6	26.4	31.8	14.7	1.6	100.0	(129)
	60歳代	21.8	27.0	25.9	19.0	6.3	100.0	(174)
	70歳以上	18.9	26.4	17.0	22.6	15.1	100.0	(53)
最終学歴	中学校・高等学校	20.1	33.6	25.4	17.2	3.7	100.0	(134)
	短期大学・高等専門学校	21.5	20.3	34.2	13.9	10.1	100.0	(79)
	大学・大学院	29.3	28.2	24.7	14.9	2.9	100.0	(174)
	各種学校・専門学校・その他	7.3	31.7	22.0	29.3	9.8	100.0	(41)

		Q1-4. 自分の悩みを共有したかった					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
全体		15.3	18.8	31.3	29.6	5.1	100.0	(432)
年齢	40歳代	32.2	16.9	32.2	16.9	1.7	100.0	(59)
	50歳代	14.0	18.6	35.7	29.5	2.3	100.0	(129)
	60歳代	13.8	15.5	32.2	32.8	5.7	100.0	(174)
	70歳以上	3.8	26.4	22.6	32.1	15.1	100.0	(53)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	15.2	16.7	31.1	30.3	6.8	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	10.9	29.1	30.9	21.8	7.3	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	19.5	14.6	37.8	24.4	3.7	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	22.6	19.0	26.2	31.0	1.2	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	7.3	12.2	41.5	39.0	0.0	100.0	(41)
	その他	0.0	30.0	20.0	30.0	20.0	100.0	(10)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	14.0	16.5	28.1	35.5	5.8	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	20.1	24.5	31.7	20.1	3.6	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	7.4	10.3	36.8	39.7	5.9	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	23.5	23.5	35.3	17.6	0.0	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	12.5	10.0	35.0	37.5	5.0	100.0	(40)

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q1-5. 地域との関係を深めたい					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
	全体	39.8	36.6	16.2	4.2	3.2	100.0	(432)
年齢	40歳代	33.9	35.6	23.7	5.1	1.7	100.0	(59)
	50歳代	29.5	45.7	18.6	4.7	1.6	100.0	(129)
	60歳代	44.8	32.8	13.8	4.6	4.0	100.0	(174)
	70歳以上	54.7	28.3	9.4	0.0	7.5	100.0	(53)
居住地域	東京23区	58.1	16.1	22.6	0.0	3.2	100.0	(31)
	政令指定都市	32.6	34.9	25.6	2.3	4.7	100.0	(43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	44.8	32.8	13.4	1.5	7.5	100.0	(67)
	その他の市	35.5	42.1	15.4	6.1	0.9	100.0	(228)
	その他の町村	44.9	30.6	12.2	4.1	8.2	100.0	(49)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	46.3	29.8	17.4	3.3	3.3	100.0	(121)
	結婚等で一時家庭に入り再び働いた	29.5	46.8	15.8	5.8	2.2	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	50.0	29.4	10.3	5.9	4.4	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	32.4	44.1	23.5	0.0	0.0	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	35.0	35.0	25.0	2.5	2.5	100.0	(40)

		Q1-6. 何かしなければという気持ちから					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
	全体	36.1	33.8	17.1	9.3	3.7	100.0	(432)
居住年数	5年未満	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	100.0	(5)
	5年以上～10年未満	43.8	37.5	0.0	12.5	6.3	100.0	(16)
	10年以上～20年未満	44.8	15.5	24.1	13.8	1.7	100.0	(58)
	20年以上～30年未満	29.4	32.9	25.9	7.1	4.7	100.0	(85)
	30年以上	36.6	37.4	13.2	8.9	3.9	100.0	(257)
最終学歴	中学校・高等学校	35.8	42.5	9.0	10.4	2.2	100.0	(134)
	短期大学・高等専門学校	32.9	27.8	21.5	8.9	8.9	100.0	(79)
	大学・大学院	39.1	29.3	21.3	8.6	1.7	100.0	(174)
	各種学校・専門学校・その他	29.3	34.1	19.5	9.8	7.3	100.0	(41)

		Q1-7. 生きがいを見つけた					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
	全体	24.8	34.3	25.0	11.3	4.6	100.0	(432)
年齢	40歳代	22.0	28.8	30.5	16.9	1.7	100.0	(59)
	50歳代	20.9	38.0	27.9	10.9	2.3	100.0	(129)
	60歳代	24.7	33.9	23.0	12.6	5.7	100.0	(174)
	70歳以上	35.8	34.0	15.1	3.8	11.3	100.0	(53)
最終学歴	中学校・高等学校	27.6	34.3	24.6	8.2	5.2	100.0	(134)
	短期大学・高等専門学校	27.8	26.6	25.3	10.1	10.1	100.0	(79)
	大学・大学院	22.4	35.6	25.9	14.9	1.1	100.0	(174)
	各種学校・専門学校・その他	14.6	43.9	24.4	9.8	7.3	100.0	(41)

# 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q1-8. 人間関係の幅を広げたい						合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答			
	全体	42.6	40.5	8.1	4.9	3.9	100.0	(432)	
年齢	40歳代	37.3	42.4	11.9	6.8	1.7	100.0	(59)	
	50歳代	34.1	47.3	10.1	5.4	3.1	100.0	(129)	
	60歳代	45.4	37.9	7.5	5.2	4.0	100.0	(174)	
	70歳以上	56.6	30.2	3.8	0.0	9.4	100.0	(53)	
居住地域	東京23区	32.3	54.8	6.5	0.0	6.5	100.0	(31)	
	政令指定都市	53.5	32.6	7.0	2.3	4.7	100.0	(43)	
	県庁所在地(政令指定都市以外)	53.7	25.4	10.4	4.5	6.0	100.0	(67)	
	その他の市	38.2	43.0	9.6	7.0	2.2	100.0	(228)	
	その他の町村	44.9	44.9	2.0	0.0	8.2	100.0	(49)	
最終学歴	中学校・高等学校	27.6	34.3	24.6	8.2	5.2	100.0	(134)	
	短期大学・高等専門学校	27.8	26.6	25.3	10.1	10.1	100.0	(79)	
	大学・大学院	22.4	35.6	25.9	14.9	1.1	100.0	(174)	
	各種学校・専門学校・その他	14.6	43.9	24.4	9.8	7.3	100.0	(41)	
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	50.4	35.5	5.8	4.1	4.1	100.0	(121)	
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	38.1	45.3	7.9	6.5	2.2	100.0	(139)	
	結婚を機に家庭に入った	36.8	50.0	2.9	4.4	5.9	100.0	(68)	
	出産を機に家庭に入った	47.1	29.4	20.6	2.9	0.0	100.0	(34)	
	介護を機に家庭に入った・その他	30.0	40.0	20.0	5.0	5.0	100.0	(40)	

		Q1-9. 自分の能力や経験等を活かしたい						合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答			
	全体	38.4	36.1	16.7	5.3	3.5	100.0	(432)	
居住地域	東京23区	38.7	51.6	6.5	0.0	3.2	100.0	(31)	
	政令指定都市	39.5	37.2	16.3	0.0	7.0	100.0	(43)	
	県庁所在地(政令指定都市以外)	49.3	26.9	17.9	0.0	6.0	100.0	(67)	
	その他の市	35.5	37.3	16.7	8.8	1.8	100.0	(228)	
	その他の町村	34.7	34.7	20.4	4.1	6.1	100.0	(49)	
年間収入	0～100万円未満	31.6	34.9	20.4	8.6	4.6	100.0	(152)	
	100～200万円未満	37.0	39.8	19.4	1.9	1.9	100.0	(108)	
	200～400万円未満	45.5	33.3	10.1	6.1	5.1	100.0	(99)	
	400万円以上	49.2	34.4	11.5	3.3	1.6	100.0	(61)	
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	35.7	37.7	17.1	4.5	5.0	100.0	(199)	
	職業をもっているがおもに社会活動	37.2	23.3	16.3	16.3	7.0	100.0	(43)	
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	44.9	37.8	11.2	4.1	2.0	100.0	(98)	
	社会活動もしているが主に職業に専念	40.4	36.5	19.2	3.8	0.0	100.0	(52)	
	その他	28.6	35.7	35.7	0.0	0.0	100.0	(14)	
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	44.6	38.0	9.9	4.1	3.3	100.0	(121)	
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	36.0	39.6	18.7	3.6	2.2	100.0	(139)	
	結婚を機に家庭に入った	44.1	22.1	22.1	7.4	4.4	100.0	(68)	
	出産を機に家庭に入った	23.5	47.1	23.5	5.9	0.0	100.0	(34)	
	介護を機に家庭に入った・その他	30.0	32.5	17.5	12.5	7.5	100.0	(40)	

		Q1-10. 新しい知識や技術等を得るために						合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答			
	全体	44.4	34.3	12.7	4.9	3.7	100.0	(432)	
婚姻状況	未婚	36.8	26.3	21.1	10.5	5.3	100.0	(19)	
	既婚	45.8	35.2	11.7	3.9	3.4	100.0	(358)	
	離・死別	36.6	31.7	14.6	12.2	4.9	100.0	(41)	
	その他	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	(2)	

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q1-11. 心身の健康を保ちたい					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
	全体	20.1	31.5	29.2	14.4	4.9	100.0	(432)
年齢	40歳代	16.9	23.7	35.6	22.0	1.7	100.0	(59)
	50歳代	17.8	30.2	34.1	15.5	2.3	100.0	(129)
	60歳代	20.7	34.5	25.9	12.6	6.3	100.0	(174)
	70歳以上	28.3	34.0	18.9	7.5	11.3	100.0	(53)
最終学歴	中学校・高等学校	25.4	32.1	26.9	10.4	5.2	100.0	(134)
	短期大学・高等専門学校	24.1	30.4	20.3	16.5	8.9	100.0	(79)
	大学・大学院	13.2	32.2	35.1	17.8	1.7	100.0	(174)
	各種学校・専門学校・その他	22.0	26.8	31.7	9.8	9.8	100.0	(41)

		Q1-12. 女性関連施設の講座等に参加して					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
	全体	28.9	29.9	19.2	18.8	3.2	100.0	(432)
居住地域	東京23区	48.4	22.6	19.4	9.7	0.0	100.0	(31)
	政令指定都市	39.5	27.9	18.6	14.0	0.0	100.0	(43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	25.4	31.3	14.9	17.9	10.4	100.0	(67)
	その他の市	28.5	28.9	20.2	20.6	1.8	100.0	(228)
	その他の町村	18.4	30.6	20.4	24.5	6.1	100.0	(49)

		Q1-13. 公民館関連施設の講座等に参加して					合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答		
	全体	12.5	22.9	29.9	29.6	5.1	100.0	(432)
年齢	40歳代	6.8	16.9	32.2	42.4	1.7	100.0	(59)
	50歳代	14.7	22.5	33.3	26.4	3.1	100.0	(129)
	60歳代	12.1	22.4	29.9	30.5	5.2	100.0	(174)
	70歳以上	13.2	28.3	18.9	24.5	15.1	100.0	(53)
子どもの有無	いる	13.5	24.3	27.0	29.7	5.4	100.0	(370)
	いない	4.1	10.2	46.9	34.7	4.1	100.0	(49)
最終学歴	中学校・高等学校	17.2	28.4	26.9	21.6	6.0	100.0	(134)
	短期大学・高等専門学校	10.1	26.6	26.6	26.6	10.1	100.0	(79)
	大学・大学院	9.8	17.8	33.3	37.4	1.7	100.0	(174)
	各種学校・専門学校・その他	14.6	17.1	29.3	31.7	7.3	100.0	(41)
年間収入	0～100万円未満	20.4	22.4	23.7	27.6	5.9	100.0	(152)
	100～200万円未満	6.5	27.8	29.6	31.5	4.6	100.0	(108)
	200～400万円未満	9.1	23.2	34.3	28.3	5.1	100.0	(99)
	400万円以上	8.2	13.1	39.3	36.1	3.3	100.0	(61)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	18.2	19.7	25.0	29.5	7.6	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	12.7	27.3	27.3	23.6	9.1	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	8.5	20.7	37.8	29.3	3.7	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	11.9	16.7	36.9	33.3	1.2	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	2.4	26.8	24.4	46.3	0.0	100.0	(41)
	その他	0.0	40.0	30.0	20.0	10.0	100.0	(10)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	7.4	16.5	34.7	37.2	4.1	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	12.2	30.9	26.6	24.5	5.8	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	16.2	17.6	30.9	30.9	4.4	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	14.7	29.4	38.2	17.6	0.0	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	15.0	12.5	22.5	45.0	5.0	100.0	(40)

# 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q1-14. 実際に活動している人からの影響						合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答			
	全体	29.6	35.2	21.1	9.5	4.6	100.0	(432)	
年齢	40歳代	32.2	37.3	18.6	10.2	1.7	100.0	(59)	
	50歳代	33.3	36.4	21.7	5.4	3.1	100.0	(129)	
	60歳代	27.0	34.5	20.1	13.8	4.6	100.0	(174)	
	70歳以上	26.4	30.2	26.4	3.8	13.2	100.0	(53)	
居住年数	5年未満	0.0	40.0	40.0	20.0	0.0	100.0	(5)	
	5年以上～10年未満	12.5	68.8	0.0	6.3	12.5	100.0	(16)	
	10年以上～20年未満	34.5	37.9	15.5	8.6	3.4	100.0	(58)	
	20年以上～30年未満	35.3	38.8	17.6	5.9	2.4	100.0	(85)	
	30年以上	28.4	30.7	24.1	11.3	5.4	100.0	(257)	
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	33.9	35.5	15.7	10.7	4.1	100.0	(121)	
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	33.1	38.1	15.8	7.2	5.8	100.0	(139)	
	結婚を機に家庭に入った	20.6	30.9	36.8	8.8	2.9	100.0	(68)	
	出産を機に家庭に入った	26.5	41.2	23.5	8.8	0.0	100.0	(34)	
	介護を機に家庭に入った・その他	25.0	22.5	30.0	17.5	5.0	100.0	(40)	

		Q1-15. 時間的な余裕ができたから						合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答			
	全体	14.1	22.9	26.4	31.5	5.1	100.0	(432)	
年齢	40歳代	8.5	15.3	28.8	44.1	3.4	100.0	(59)	
	50歳代	10.9	28.7	27.9	30.2	2.3	100.0	(129)	
	60歳代	14.4	24.7	27.0	29.3	4.6	100.0	(174)	
	70歳以上	32.1	11.3	17.0	22.6	17.0	100.0	(53)	
婚姻状況	未婚	0.0	26.3	10.5	57.9	5.3	100.0	(19)	
	既婚	14.8	23.2	27.1	29.9	5.0	100.0	(358)	
	離・死別	19.5	17.1	24.4	34.1	4.9	100.0	(41)	
	その他	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	100.0	(2)	
居住地域	東京23区	9.7	16.1	38.7	32.3	3.2	100.0	(31)	
	政令指定都市	25.6	25.6	25.6	18.6	4.7	100.0	(43)	
	県庁所在地(政令指定都市以外)	17.9	22.4	13.4	35.8	10.4	100.0	(67)	
	その他の市	14.0	22.8	29.8	30.7	2.6	100.0	(228)	
	その他の町村	6.1	26.5	20.4	34.7	12.2	100.0	(49)	
年間収入	0～100万円未満	15.8	26.3	25.0	27.0	5.9	100.0	(152)	
	100～200万円未満	6.5	28.7	26.9	34.3	3.7	100.0	(108)	
	200～400万円未満	21.2	19.2	23.2	30.3	6.1	100.0	(99)	
	400万円以上	13.1	8.2	34.4	41.0	3.3	100.0	(61)	
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	21.1	25.6	23.1	23.1	7.0	100.0	(199)	
	職業をもっているがおもに社会活動	16.3	14.0	30.2	34.9	4.7	100.0	(43)	
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	7.1	19.4	27.6	43.9	2.0	100.0	(98)	
	社会活動もしているが主に職業に専念	5.8	28.8	30.8	30.8	3.8	100.0	(52)	
	その他	0.0	21.4	35.7	42.9	0.0	100.0	(14)	

		Q1-16. 収入のため						合計	(N)
		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答			
	全体	1.9	4.6	13.7	74.3	5.6	100.0	(432)	
年齢	40歳代	0.0	8.5	22.0	67.8	1.7	100.0	(59)	
	50歳代	2.3	7.8	16.3	70.5	3.1	100.0	(129)	
	60歳代	2.3	2.3	10.9	78.7	5.7	100.0	(174)	
	70歳以上	0.0	0.0	9.4	73.6	17.0	100.0	(53)	
最終学歴	中学校・高等学校	1.5	4.5	11.2	76.9	6.0	100.0	(134)	
	短期大学・高等専門学校	0.0	3.8	20.3	65.8	10.1	100.0	(79)	
	大学・大学院	3.4	5.7	13.8	75.3	1.7	100.0	(174)	
	各種学校・専門学校・その他	0.0	2.4	9.8	75.6	12.2	100.0	(41)	



第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q5-2. 感想:能力発揮ができています							合計	(N)
		そう思う	まあ満足する	どちらでもない	まあ不満	とても不満	無回答			
全体		39.8	43.3	13.2	1.4	0.5	1.9	100.00	(432)	
婚姻状況	未婚	10.5	68.4	10.5	5.3	5.3	0.0	100.0	(19)	
	既婚	41.1	42.5	13.1	1.4	0.3	1.7	100.0	(358)	
	離・死別	43.9	41.5	12.2	0.0	0.0	2.4	100.0	(41)	
	その他	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)	
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	43.2	39.2	13.6	1.0	0.0	3.0	100.0	(199)	
	職業をもっているがおもに社会活動	48.8	30.2	14.0	4.7	0.0	2.3	100.0	(43)	
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	41.8	48.0	7.1	2.0	1.0	0.0	100.0	(98)	
	社会活動もしているが主に職業に専念	23.1	57.7	17.3	0.0	1.9	0.0	100.0	(52)	
	その他	21.4	57.1	21.4	0.0	0.0	0.0	100.0	(14)	
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	43.2	37.9	15.9	0.8	0.0	2.3	100.00	(132)	
	職業をもっていたが主に社会活動	34.5	43.6	18.2	0.0	0.0	3.6	100.00	(55)	
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	46.3	43.9	6.1	2.4	1.2	0.0	100.00	(82)	
	社会活動もしていたが主に職業	34.5	57.1	6.0	2.4	0.0	0.0	100.00	(84)	
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	31.7	39.0	19.5	2.4	2.4	4.9	100.00	(41)	
	その他	50.0	20.0	30.0	0.0	0.0	0.0	100.00	(10)	

		Q6-1. 満足度:地域の課題解決					合計	(N)
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答		
全体		3.8	41.1	38.5	9.6	7.1	100.0	(397)
最終学歴	中学校・高等学校	2.4	39.5	36.3	12.9	8.9	100.0	(124)
	短期大学・高等専門学校	2.8	29.2	54.2	6.9	6.9	100.0	(72)
	大学・大学院	4.4	45.9	34.0	10.1	5.7	100.0	(159)
	各種学校・専門学校・その他	7.7	46.2	35.9	2.6	7.7	100.0	(39)

		Q6-3. 満足度:自分の能力等が合っている					合計	(N)
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答		
全体		31.4	59.9	5.9	0.0	2.8	100.0	(424)
年齢	40歳代	42.1	56.1	1.8	0.0	0.0	100.0	(57)
	50歳代	33.9	55.6	9.7	0.0	0.8	100.0	(124)
	60歳代	23.1	68.8	4.0	0.0	4.0	100.0	(173)
	70歳以上	37.7	49.1	7.5	0.0	5.7	100.0	(53)
子どもの有無	いる	33.8	58.0	5.8	0.0	2.5	100.0	(364)
	いない	12.8	76.6	6.4	0.0	4.3	100.0	(47)

		Q6-4. 満足度:自分の能力、知識等が活かせる					合計	(N)
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答		
全体		31.1	58.2	6.9	0.7	3.1	100.0	(421)
婚姻状況	未婚	11.1	83.3	0.0	5.6	0.0	100.0	(18)
	既婚	32.8	56.3	8.0	0.0	2.9	100.0	(348)
	離・死別	24.4	65.9	0.0	4.9	4.9	100.0	(41)
	その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	32.8	56.7	7.2	0.6	2.8	100.0	(360)
	いない	16.7	72.9	4.2	2.1	4.2	100.0	(48)
年間収入	0～100万円未満	29.7	55.2	13.1	0.0	2.1	100.0	(145)
	100～200万円未満	34.9	58.5	1.9	1.9	2.8	100.0	(106)
	200～400万円未満	34.3	55.6	6.1	1.0	3.0	100.0	(99)
	400万円以上	27.1	64.4	3.4	0.0	5.1	100.0	(59)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	32.0	55.7	7.7	1.0	3.6	100.0	(194)
	職業をもっているがおもに社会活動	23.3	53.5	16.3	0.0	7.0	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	38.8	56.1	3.1	1.0	1.0	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	21.7	76.1	0.0	0.0	2.2	100.0	(46)
	その他	21.4	71.4	7.1	0.0	0.0	100.0	(14)

# 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q6-5. 満足度: スキルアップ、キャリアアップ					
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答	合計 (N)
	全体	17.4	50.3	23.6	2.8	5.9	100.0 (390)
年齢	40歳代	19.2	55.8	23.1	0.0	1.9	100.0 (52)
	50歳代	21.9	47.4	25.4	3.5	1.8	100.0 (114)
	60歳代	13.9	48.1	29.1	2.5	6.3	100.0 (158)
	70歳以上	12.2	57.1	6.1	6.1	18.4	100.0 (49)
	子どもの有無	18.4	49.0	23.4	3.3	5.9	100.0 (337)
	いない	5.0	60.0	30.0	0.0	5.0	100.0 (40)
最終学歴	中学校・高等学校	10.8	49.2	29.2	2.5	8.3	100.0 (120)
	短期大学・高等専門学校	13.5	52.7	28.4	0.0	5.4	100.0 (74)
	大学・大学院	23.4	49.4	19.5	3.9	3.9	100.0 (154)
	各種学校・専門学校・その他	20.5	53.8	15.4	5.1	5.1	100.0 (39)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	17.2	54.3	19.8	1.7	6.9	100.0 (116)
	職業をもっていたが主に社会活動	13.2	43.4	30.2	5.7	7.5	100.0 (53)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	20.5	60.3	14.1	1.3	3.8	100.0 (78)
	社会活動もしていたが主に職業	19.2	42.5	35.6	2.7	0.0	100.0 (73)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	7.9	50.0	28.9	2.6	10.5	100.0 (38)
	その他	33.3	22.2	22.2	11.1	11.1	100.0 (9)

		Q6-6. 満足度: 活動の内容					合計 (N)
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答	
	全体	18.8	58.1	18.4	1.2	3.5	100.0 (430)
子どもの有無	いる	20.1	57.9	18.2	0.8	3.0	100.0 (368)
	いない	10.2	59.2	22.4	4.1	4.1	100.0 (49)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	17.1	61.8	15.1	1.5	4.5	100.0 (199)
	職業をもっているがおもに社会活動	18.6	39.5	34.9	0.0	7.0	100.0 (43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	24.5	59.2	14.3	2.0	0.0	100.0 (98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	16.0	52.0	32.0	0.0	0.0	100.0 (50)
	その他	21.4	64.3	14.3	0.0	0.0	100.0 (14)

		Q6-8. 満足度: 家庭や仕事などの両立					合計 (N)
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答	
	全体	13.3	61.3	19.5	3.8	2.3	100.0 (400)
最終学歴	中学校・高等学校	9.8	59.3	22.8	4.9	3.3	100.0 (123)
	短期大学・高等専門学校	9.9	59.2	21.1	8.5	1.4	100.0 (71)
	大学・大学院	13.9	64.2	19.4	1.2	1.2	100.0 (165)
	各種学校・専門学校・その他	28.2	56.4	7.7	2.6	5.1	100.0 (39)

		Q6-9. 満足度: 報酬・給与の水準					合計 (N)
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答	
	全体	4.3	23.2	33.0	26.5	13.0	100.0 (185)
年齢	40歳代	0.0	20.0	35.0	42.5	2.5	100.0 (40)
	50歳代	4.8	22.6	37.1	32.3	3.2	100.0 (62)
	60歳代	6.6	18.0	34.4	16.4	24.6	100.0 (61)
	70歳以上	0.0	46.2	15.4	0.0	38.5	100.0 (13)
	現在の社会活動に対する携わり方	4.1	20.3	32.4	25.7	17.6	100.0 (74)
	おもに社会活動に専念している	0.0	8.0	48.0	28.0	16.0	100.0 (25)
	職業をもっているがおもに社会活動	2.0	28.6	30.6	34.7	4.1	100.0 (49)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	16.7	38.9	22.2	11.1	11.1	100.0 (18)
	社会活動もしているが主に職業に専念	0.0	0.0	40.0	40.0	20.0	100.0 (5)
	その他						

		Q6-10. 満足度: 活動の拘束時間					合計 (N)
		とても満足	まあ満足	やや不満	とても不満	無回答	
	全体	3.1	55.5	31.5	5.7	4.2	100.0 (384)
居住地域	東京23区	7.4	29.6	51.9	11.1	0.0	100.0 (27)
	政令指定都市	2.6	56.4	25.6	10.3	5.1	100.0 (39)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	3.4	66.1	25.4	5.1	0.0	100.0 (59)
	その他の市	1.0	54.7	34.5	4.9	4.9	100.0 (203)
	その他の町村	9.1	56.8	25.0	2.3	6.8	100.0 (44)

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q11-1. 親から:資格は取っておくように					合計	(N)
		よく言われたことがある	言われたことがある	あまり言われたことがない	言われたことがない	無回答		
全体		20.8	34.2	23.3	19.6	2.1	100.0	(424)
最終学歴	中学校・高等学校	12.3	34.6	29.2	20.0	3.8	100.0	(130)
	短期大学・高等専門学校	22.1	39.0	20.8	15.6	2.6	100.0	(77)
	大学・大学院	24.3	29.5	22.5	23.1	0.6	100.0	(173)
	各種学校・専門学校・その他	31.7	43.9	12.2	9.8	2.4	100.0	(41)
年間収入	0～100万円未満	16.0	40.7	19.3	22.0	2.0	100.0	(150)
	100～200万円未満	24.5	24.5	29.2	18.9	2.8	100.0	(106)
	200～400万円未満	17.7	36.5	27.1	17.7	1.0	100.0	(96)
	400万円以上	34.4	29.5	19.7	16.4	0.0	100.0	(61)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	32.2	31.4	16.1	17.8	2.5	100.0	(118)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	18.2	37.2	21.9	21.9	0.7	100.0	(137)
	結婚を機に家庭に入った	12.1	36.4	33.3	15.2	3.0	100.0	(66)
	出産を機に家庭に入った	17.6	26.5	29.4	23.5	2.9	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	17.5	35.0	27.5	20.0	0.0	100.0	(40)

		Q11-2. 親から:自分の進路は自分で決めなさい					合計	(N)
		よく言われたことがある	言われたことがある	あまり言われたことがない	言われたことがない	無回答		
全体		22.0	34.4	24.2	17.5	1.9	100.0	(418)
最終学歴	中学校・高等学校	12.5	40.6	22.7	20.3	3.9	100.0	(128)
	短期大学・高等専門学校	21.3	32.0	29.3	13.3	4.0	100.0	(75)
	大学・大学院	26.2	33.1	22.1	18.6	0.0	100.0	(172)
	各種学校・専門学校・その他	37.5	25.0	27.5	10.0	0.0	100.0	(40)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	15.7	40.2	28.3	14.2	1.6	100.0	(127)
	職業をもっていたが主に社会活動	33.3	27.8	14.8	24.1	0.0	100.0	(54)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	27.5	25.0	26.3	20.0	1.3	100.0	(80)
	社会活動もしていたが主に職業	23.2	36.6	18.3	20.7	1.2	100.0	(82)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	17.5	40.0	25.0	12.5	5.0	100.0	(40)
	その他	10.0	60.0	20.0	0.0	10.0	100.0	(10)

		Q11-3. 親から:女性も職業を持って自立					合計	(N)
		よく言われたことがある	言われたことがある	あまり言われたことがない	言われたことがない	無回答		
全体		21.0	21.0	28.9	27.0	2.1	100.0	(419)
最終学歴	中学校・高等学校	12.5	24.2	31.3	28.1	3.9	100.0	(128)
	短期大学・高等専門学校	16.9	20.8	33.8	24.7	3.9	100.0	(77)
	大学・大学院	24.7	20.0	25.9	28.8	0.6	100.0	(170)
	各種学校・専門学校・その他	41.5	14.6	24.4	19.5	0.0	100.0	(41)
年間収入	0～100万円未満	16.9	16.2	29.7	35.8	1.4	100.0	(148)
	100～200万円未満	18.9	22.6	26.4	28.3	3.8	100.0	(106)
	200～400万円未満	25.3	22.1	27.4	24.2	1.1	100.0	(95)
	400万円以上	31.7	26.7	31.7	10.0	0.0	100.0	(60)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	34.7	22.9	18.6	22.0	1.7	100.0	(118)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	19.1	22.1	31.6	26.5	0.7	100.0	(136)
	結婚を機に家庭に入った	7.8	15.6	48.4	23.4	4.7	100.0	(64)
	出産を機に家庭に入った	15.6	15.6	31.3	34.4	3.1	100.0	(32)
	介護を機に家庭に入った・その他	20.0	17.5	30.0	32.5	0.0	100.0	(40)

		Q11-4. 親から:子が3歳位まで育児に専念					合計	(N)
		よく言われたことがある	言われたことがある	あまり言われたことがない	言われたことがない	無回答		
全体		11.7	25.2	25.9	34.7	2.4	100.0	(409)
子どもの有無	いる	12.6	26.4	25.3	33.4	2.2	100.0	(356)
	いない	2.5	15.0	32.5	47.5	2.5	100.0	(40)
年間収入	0～100万円未満	19.3	27.6	19.3	32.4	1.4	100.0	(145)
	100～200万円未満	10.8	28.4	24.5	32.4	3.9	100.0	(102)
	200～400万円未満	7.5	24.7	26.9	38.7	2.2	100.0	(93)
	400万円以上	3.4	17.2	41.4	37.9	0.0	100.0	(58)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	7.3	11.9	28.4	48.6	3.7	100.0	(109)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	11.1	27.4	25.2	35.6	0.7	100.0	(135)
	結婚を機に家庭に入った	14.3	42.9	14.3	25.4	3.2	100.0	(63)
	出産を機に家庭に入った	9.1	33.3	36.4	18.2	3.0	100.0	(33)
	介護を機に家庭に入った・その他	17.5	20.0	30.0	32.5	0.0	100.0	(40)

# 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q11-5. 親から: 男女共対等に社会で活躍					合計	(N)
		よく言われたことがある	言われたことがある	あまり言われたことがない	言われたことがない	無回答		
全体		11.0	16.9	33.6	36.2	2.4	100.0	(420)
婚姻状況	未婚	5.3	15.8	26.3	52.6	0.0	100.0	(19)
	既婚	9.7	18.1	33.8	35.8	2.6	100.0	(349)
	離・死別	15.8	13.2	42.1	28.9	0.0	100.0	(38)
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	11.8	21.3	33.9	30.7	2.4	100.0	(127)
	職業をもっていたが主に社会活動	13.5	15.4	25.0	46.2	0.0	100.0	(52)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	13.8	16.3	35.0	33.8	1.3	100.0	(80)
	社会活動もしていたが主に職業	6.0	21.7	34.9	34.9	2.4	100.0	(83)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	4.9	7.3	34.1	48.8	4.9	100.0	(41)
	その他	10.0	10.0	70.0	0.0	10.0	100.0	(10)

		Q12-1. ご自身: 自分の能力に自信がある				合計	(N)
		はい	いいえ	わからない	無回答		
全体		56.7	14.1	27.5	1.6	432.0	(432)
年間収入	0～100万円未満	53.9	12.5	32.9	0.7	100.0	(152)
	100～200万円未満	53.7	22.2	22.2	1.9	100.0	(108)
	200～400万円未満	57.6	12.1	30.3	0.0	100.0	(99)
	400万円以上	70.5	8.2	21.3	0.0	100.0	(61)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	56.1	13.6	27.3	3.0	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	52.7	12.7	34.5	0.0	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	74.4	9.8	14.6	1.2	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	50.0	17.9	32.1	0.0	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	53.7	19.5	26.8	0.0	100.0	(41)
	その他	50.0	0.0	40.0	10.0	100.0	(10)

		Q12-2. ご自身: 人生で達成したい夢がある				合計	(N)
		はい	いいえ	わからない	無回答		
全体		70.8	10.0	16.7	2.5	432.0	(432)
居住地域	東京23区	93.5	0.0	6.5	0.0	100.0	(31)
	政令指定都市	55.8	7.0	30.2	7.0	100.0	(43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	73.1	11.9	11.9	3.0	100.0	(67)
	その他の市	71.1	11.0	16.7	1.3	100.0	(228)
	その他の町村	69.4	10.2	16.3	4.1	100.0	(49)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	67.4	8.3	21.2	3.0	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	78.2	7.3	12.7	1.8	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	80.5	9.8	8.5	1.2	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	79.8	7.1	11.9	1.2	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	56.1	14.6	26.8	2.4	100.0	(41)
	その他	40.0	30.0	10.0	20.0	100.0	(10)

		Q12-3. ご自身: 活動の面で努力している				合計	(N)
		はい	いいえ	わからない	無回答		
全体		95.6	0.7	2.5	1.2	432.0	(432)
年齢	40歳代	89.8	1.7	8.5	0.0	100.0	(59)
	50歳代	97.7	0.0	2.3	0.0	100.0	(129)
	60歳代	96.0	1.1	1.1	1.7	100.0	(174)
	70歳以上	98.1	0.0	0.0	1.9	100.0	(53)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	97.0	0.0	0.8	2.3	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	92.7	1.8	5.5	0.0	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	98.8	1.2	0.0	0.0	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	98.8	0.0	1.2	0.0	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	85.4	2.4	12.2	0.0	100.0	(41)
	その他	90.0	0.0	0.0	10.0	100.0	(10)

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q12-4. ご自身:今の組織に貢献している					合計	(N)
		はい	いいえ	わからない	無回答			
全体		93.1	0.2	5.6	1.2		432.0	(432)
婚姻状況	未婚	73.7	0.0	26.3	0.0		100.0	(19)
	既婚	94.4	0.0	4.5	1.1		100.0	(358)
	離・死別	92.7	2.4	4.9	0.0		100.0	(41)
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0		100.0	(2)
	これまでの社会活動に対する携わり方	93.9	0.0	3.8	2.3		100.0	(132)
	おもに社会活動に専念していた	85.5	0.0	14.5	0.0		100.0	(55)
	職業をもっていたが主に社会活動	97.6	1.2	1.2	0.0		100.0	(82)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	96.4	0.0	3.6	0.0		100.0	(84)
	社会活動もしていたが主に職業	92.7	0.0	7.3	0.0		100.0	(41)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	70.0	0.0	20.0	10.0		100.0	(10)
	その他							

		Q12-5. ご自身:能力は色々な状況で役立つ					合計	(N)
		はい	いいえ	わからない	無回答			
全体		77.5	1.4	19.4	1.6		432.0	(432)
居住地域	東京23区	80.6	3.2	16.1	0.0		100.0	(31)
	政令指定都市	58.1	2.3	34.9	4.7		100.0	(43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	86.6	0.0	11.9	1.5		100.0	(67)
	その他の市	79.4	0.9	19.3	0.4		100.0	(228)
	その他の町村	77.6	4.1	14.3	4.1		100.0	(49)
居住年数	5年未満	80.0	20.0	0.0	0.0		100.0	(5)
	5年以上～10年未満	93.8	0.0	0.0	6.3		100.0	(16)
	10年以上～20年未満	79.3	3.4	17.2	0.0		100.0	(58)
	20年以上～30年未満	85.9	0.0	12.9	1.2		100.0	(85)
	30年以上	74.3	1.2	23.0	1.6		100.0	(257)
年間収入	0～100万円未満	75.7	0.0	23.7	0.7		100.0	(152)
	100～200万円未満	73.1	4.6	19.4	2.8		100.0	(108)
	200～400万円未満	79.8	0.0	20.2	0.0		100.0	(99)
	400万円以上	86.9	1.6	9.8	1.6		100.0	(61)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	78.0	0.0	20.5	1.5		100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	80.0	1.8	18.2	0.0		100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	87.8	2.4	8.5	1.2		100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	78.6	1.2	19.0	1.2		100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	63.4	4.9	29.3	2.4		100.0	(41)
	その他	60.0	0.0	30.0	10.0		100.0	(10)

		Q13-1. 社会活動:考える力が向上した							合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答			
全体		62.0	32.4	3.9	0.7	0.2	0.7		100.0	(432)
婚姻状況	未婚	26.3	63.2	0.0	5.3	0.0	5.3		100.0	(19)
	既婚	62.3	32.7	3.9	0.3	0.3	0.6		100.0	(358)
	離・死別	75.6	19.5	2.4	2.4	0.0	0.0		100.0	(41)
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		100.0	(2)
	子どもの有無	65.1	30.3	3.2	0.5	0.3	0.5		100.0	(370)
居住年数	いる	38.8	51.0	6.1	2.0	0.0	2.0		100.0	(49)
	5年未満	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0		100.0	(5)
	5年以上～10年未満	81.3	12.5	0.0	0.0	6.3	0.0		100.0	(16)
	10年以上～20年未満	63.8	29.3	3.4	1.7	0.0	1.7		100.0	(58)
	20年以上～30年未満	67.1	31.8	1.2	0.0	0.0	0.0		100.0	(85)
	30年以上	59.5	34.2	4.7	0.8	0.0	0.8		100.0	(257)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	63.8	32.7	2.5	0.5	0.0	0.5		100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	58.1	34.9	4.7	0.0	0.0	2.3		100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	69.4	28.6	1.0	1.0	0.0	0.0		100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	46.2	36.5	11.5	1.9	1.9	1.9		100.0	(52)
	その他	78.6	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0		100.0	(14)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	68.2	28.8	1.5	0.8	0.0	0.8		100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	60.0	32.7	3.6	1.8	0.0	1.8		100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	72.0	24.4	2.4	1.2	0.0	0.0		100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	57.1	39.3	2.4	0.0	1.2	0.0		100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	34.1	51.2	12.2	0.0	0.0	2.4		100.0	(41)
	その他	80.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0		100.0	(10)



# 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q13-2. 社会活動:知識や技能が得られた						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
全体		53.5	35.9	8.3	1.2	0.0	1.2	100.0	(432)
婚姻状況	未婚	31.6	36.8	15.8	15.8	0.0	0.0	100.0	(19)
	既婚	54.7	36.0	7.8	0.3	0.0	1.1	100.0	(358)
	離・死別	51.2	36.6	9.8	0.0	0.0	2.4	100.0	(41)
	その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	54.9	35.7	7.8	0.3	0.0	1.4	100.0	(370)
	いない	44.9	36.7	12.2	6.1	0.0	0.0	100.0	(49)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	52.8	36.7	8.0	1.0	0.0	1.5	100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	58.1	23.3	16.3	0.0	0.0	2.3	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	58.2	37.8	3.1	0.0	0.0	1.0	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	44.2	38.5	13.5	3.8	0.0	0.0	100.0	(52)
	その他	64.3	35.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(14)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	53.8	33.3	9.1	1.5	0.0	2.3	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	52.7	38.2	7.3	0.0	0.0	1.8	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	62.2	36.6	0.0	0.0	0.0	1.2	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	56.0	35.7	8.3	0.0	0.0	0.0	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	31.7	41.5	22.0	4.9	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	60.0	30.0	10.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(10)

		Q13-3. 社会活動:コミュニケーション能力が向上した						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
全体		51.6	38.7	8.3	0.9	0.0	0.5	100.0	(432)
婚姻状況	未婚	21.1	42.1	31.6	5.3	0.0	0.0	100.0	(19)
	既婚	52.5	38.5	7.8	0.6	0.0	0.6	100.0	(358)
	離・死別	58.5	36.6	2.4	2.4	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	52.7	38.9	7.0	0.8	0.0	0.5	100.0	(370)
	いない	42.9	36.7	18.4	2.0	0.0	0.0	100.0	(49)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	53.8	41.7	3.0	0.8	0.0	0.8	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	49.1	29.1	18.2	1.8	0.0	1.8	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	59.8	34.1	4.9	1.2	0.0	0.0	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	50.0	45.2	4.8	0.0	0.0	0.0	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	31.7	46.3	22.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	60.0	20.0	10.0	10.0	0.0	0.0	100.0	(10)

		Q13-4. 社会活動:リーダーとしての力が身に						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
全体		41.2	36.3	17.4	3.5	1.2	0.5	100.0	(432)
婚姻状況	未婚	10.5	42.1	21.1	15.8	10.5	0.0	100.0	(19)
	既婚	42.7	35.8	17.6	2.5	0.8	0.6	100.0	(358)
	離・死別	41.5	39.0	14.6	4.9	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	43.0	36.5	16.8	2.7	0.5	0.5	100.0	(370)
	いない	26.5	34.7	24.5	8.2	6.1	0.0	100.0	(49)
居住年数	5年未満	20.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	100.0	(5)
	5年以上～10年未満	50.0	25.0	18.8	0.0	6.3	0.0	100.0	(16)
	10年以上～20年未満	34.5	32.8	27.6	3.4	1.7	0.0	100.0	(58)
	20年以上～30年未満	38.8	42.4	14.1	3.5	1.2	0.0	100.0	(85)
	30年以上	43.2	35.8	16.3	3.5	0.4	0.8	100.0	(257)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	43.9	39.4	9.8	6.1	0.0	0.8	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	43.6	23.6	29.1	1.8	0.0	1.8	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	50.0	37.8	8.5	1.2	2.4	0.0	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	35.7	42.9	19.0	1.2	1.2	0.0	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	26.8	29.3	34.1	4.9	4.9	0.0	100.0	(41)
	その他	40.0	40.0	10.0	10.0	0.0	0.0	100.0	(10)

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q13-5. 社会活動：自分に自信がついた						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
全体		35.9	42.6	16.7	3.5	0.5	0.9	100.0	(432)
婚姻状況	未婚	10.5	47.4	21.1	15.8	5.3	0.0	100.0	(19)
	既婚	36.9	43.3	15.4	3.1	0.3	1.1	100.0	(358)
	離・死別	41.5	31.7	26.8	0.0	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	37.6	43.0	15.1	3.0	0.3	1.1	100.0	(370)
	いない	22.4	38.8	30.6	6.1	2.0	0.0	100.0	(49)
居住年数	5年未満	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	100.0	(5)
	5年以上～10年未満	43.8	31.3	18.8	0.0	6.3	0.0	100.0	(16)
	10年以上～20年未満	36.2	41.4	12.1	8.6	1.7	0.0	100.0	(58)
	20年以上～30年未満	40.0	41.2	16.5	2.4	0.0	0.0	100.0	(85)
	30年以上	34.6	43.6	17.9	2.3	0.0	1.6	100.0	(257)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	32.2	47.9	15.7	3.3	0.8	0.0	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	41.7	41.7	14.4	2.2	0.0	0.0	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	35.3	48.5	13.2	1.5	0.0	1.5	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	35.3	41.2	20.6	0.0	0.0	2.9	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	25.0	27.5	35.0	12.5	0.0	0.0	100.0	(40)

		Q13-6. 社会活動：地域・社会に貢献できた						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
全体		40.3	48.6	8.3	1.6	0.5	0.7	100.0	(432)
婚姻状況	未婚	10.5	47.4	26.3	10.5	5.3	0.0	100.0	(19)
	既婚	41.3	48.3	8.1	1.1	0.3	0.8	100.0	(358)
	離・死別	48.8	48.8	2.4	0.0	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	42.4	48.4	7.3	0.8	0.3	0.8	100.0	(370)
	いない	24.5	51.0	16.3	6.1	2.0	0.0	100.0	(49)
居住年数	5年未満	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	100.0	(5)
	5年以上～10年未満	50.0	43.8	0.0	0.0	6.3	0.0	100.0	(16)
	10年以上～20年未満	34.5	48.3	13.8	3.4	0.0	0.0	100.0	(58)
	20年以上～30年未満	43.5	49.4	4.7	2.4	0.0	0.0	100.0	(85)
	30年以上	40.1	49.0	8.9	0.4	0.4	1.2	100.0	(257)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	47.0	45.5	5.3	0.8	0.8	0.8	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	45.5	49.1	1.8	0.0	0.0	3.6	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	45.1	46.3	7.3	0.0	1.2	0.0	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	36.9	52.4	9.5	1.2	0.0	0.0	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	14.6	53.7	22.0	9.8	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(10)

		Q13-7. 社会活動：男女共同参画の認識が深まった						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
全体		57.9	31.5	6.7	2.1	0.5	1.4	100.0	(432)
婚姻状況	未婚	36.8	26.3	21.1	10.5	5.3	0.0	100.0	(19)
	既婚	58.4	31.6	6.4	1.7	0.3	1.7	100.0	(358)
	離・死別	68.3	26.8	2.4	2.4	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)

		Q13-8. 社会活動：政治に参画できた						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
全体		13.0	22.2	32.6	14.6	14.4	3.2	100.0	(432)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	14.6	21.6	30.7	13.6	17.6	2.0	100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	23.3	30.2	18.6	9.3	11.6	7.0	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	10.2	25.5	36.7	15.3	11.2	1.0	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	3.8	15.4	44.2	21.2	13.5	1.9	100.0	(52)
	その他	21.4	14.3	28.6	7.1	28.6	0.0	100.0	(14)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	15.2	22.0	28.8	15.2	18.2	0.8	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	14.5	23.6	45.5	7.3	1.8	7.3	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	14.6	25.6	30.5	11.0	14.6	3.7	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	11.9	26.2	32.1	17.9	9.5	2.4	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	4.9	7.3	36.6	22.0	26.8	2.4	100.0	(41)
	その他	20.0	20.0	20.0	10.0	20.0	10.0	100.0	(10)

# 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q13-10. 社会活動:仲間ができた						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
現在の社会活動に対する携わり方	全体	77.5	19.7	1.9	0.2	0.0	0.7	100.0	(432)
	おもに社会活動に専念している	78.4	19.6	1.5	0.0	0.0	0.5	100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	74.4	18.6	0.0	2.3	0.0	4.7	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	81.6	13.3	5.1	0.0	0.0	0.0	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	67.3	32.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(52)
	その他	78.6	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(14)

		Q13-11. 社会活動:自分と違う職業の人との交流						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
これまでの社会活動に対する携わり方	全体	67.4	25.0	5.1	1.6	0.0	0.9	100.0	(432)
	おもに社会活動に専念していた	66.7	25.0	5.3	2.3	0.0	0.8	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	52.7	38.2	3.6	1.8	0.0	3.6	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	75.6	19.5	4.9	0.0	0.0	0.0	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	79.8	15.5	3.6	0.0	0.0	1.2	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	56.1	36.6	4.9	2.4	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	40.0	50.0	10.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(10)

		Q13-12. 社会活動:地域の人との交流が広がった						合計	(N)
		そう思う	まあそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	無回答		
居住地域	全体	64.6	27.1	6.7	1.2	0.0	0.5	100.0	(432)
	東京23区	67.7	16.1	16.1	0.0	0.0	0.0	100.0	(31)
	政令指定都市	60.5	20.9	14.0	4.7	0.0	0.0	100.0	(43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	70.1	25.4	3.0	1.5	0.0	0.0	100.0	(67)
	その他の市	61.8	31.6	5.3	0.4	0.0	0.9	100.0	(228)
	その他の町村	69.4	28.6	2.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(49)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	65.2	26.5	6.1	1.5	0.0	0.8	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	52.7	36.4	9.1	0.0	0.0	1.8	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	76.8	22.0	1.2	0.0	0.0	0.0	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	71.4	25.0	3.6	0.0	0.0	0.0	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	48.8	39.0	9.8	2.4	0.0	0.0	100.0	(41)
	その他	50.0	20.0	20.0	10.0	0.0	0.0	100.0	(10)

		Q17. 地域内外の他団体とのネットワークの有無				合計	(N)
		はい	いいえ	無回答			
婚姻状況	全体	75.0	17.8	7.2		100.0	(432)
	未婚	47.4	42.1	10.5		100.0	(19)
	既婚	76.0	17.3	6.7		100.0	(358)
	離・死別	75.6	14.6	9.8		100.0	(41)
	その他	100.0	0.0	0.0		100.0	(2)
子どもの有無	いる	75.9	16.5	7.6		100.0	(370)
	いない	67.3	28.6	4.1		100.0	(49)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	73.5	19.7	6.8		100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	81.8	10.9	7.3		100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	78.0	14.6	7.3		100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	81.0	15.5	3.6		100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	56.1	36.6	7.3		100.0	(41)
	その他	90.0	0.0	10.0		100.0	(10)

		Q18-1. 広報紙やインターネット等の情報の利用				合計	(N)
		よくある	たまにある	ない	無回答		
年齢	全体	48.6	33.1	8.3	10.0	100.0	(432)
	40歳代	42.4	33.9	20.3	3.4	100.0	(59)
	50歳代	45.0	39.5	8.5	7.0	100.0	(129)
	60歳代	55.2	32.2	5.2	7.5	100.0	(174)
	70歳以上	47.2	30.2	5.7	17.0	100.0	(53)

第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q18-2. 相談窓口等の利用					(N)
		よくある	たまにある	ない	無回答	合計	
これまでの働き方	全体	10.4	22.5	46.8	20.4	100.0	(432)
	就職しずっと働き続けている	15.7	19.8	48.8	15.7	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	7.9	33.8	41.7	16.5	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	10.3	19.1	51.5	19.1	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	11.8	17.6	64.7	5.9	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	5.0	12.5	52.5	30.0	100.0	(40)

		Q18-3. 職員との日常的な交流					(N)
		よくある	たまにある	ない	無回答	合計	
居住地域	全体	49.8	30.6	11.1	8.6	100.0	(432)
	東京23区	67.7	22.6	6.5	3.2	100.0	(31)
	政令指定都市	53.5	39.5	4.7	2.3	100.0	(43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	65.7	19.4	7.5	7.5	100.0	(67)
	その他の市	46.9	32.9	15.4	4.8	100.0	(228)
	その他の町村	36.7	40.8	6.1	16.3	100.0	(49)
年間収入	0～100万円未満	42.8	36.2	9.9	11.2	100.0	(152)
	100～200万円未満	58.3	23.1	13.0	5.6	100.0	(108)
	200～400万円未満	55.6	24.2	10.1	10.1	100.0	(99)
	400万円以上	42.6	42.6	9.8	4.9	100.0	(61)

		Q18-4. 情報交換等の会合の参加					(N)
		よくある	たまにある	ない	無回答	合計	
年齢	全体	39.1	39.6	11.1	10.2	100.0	(432)
	40歳代	32.2	40.7	23.7	3.4	100.0	(59)
	50歳代	29.5	48.1	12.4	10.1	100.0	(129)
	60歳代	47.1	36.2	8.6	8.0	100.0	(174)
	70歳以上	50.9	34.0	5.7	9.4	100.0	(53)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	45.7	36.2	8.5	9.5	100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	41.9	32.6	9.3	16.3	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	40.8	48.0	8.2	3.1	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	15.4	48.1	30.8	5.8	100.0	(52)
	その他	35.7	50.0	14.3	0.0	100.0	(14)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	42.4	35.6	10.6	11.4	100.0	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	50.9	34.5	7.3	7.3	100.0	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	43.9	45.1	6.1	4.9	100.0	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	36.9	40.5	19.0	3.6	100.0	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	19.5	53.7	14.6	12.2	100.0	(41)
これまでの働き方	その他	20.0	50.0	10.0	20.0	100.0	(10)
	就職しずっと働き続けている	38.8	43.8	11.6	5.8	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	35.3	44.6	11.5	8.6	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	44.1	42.6	2.9	10.3	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	32.4	38.2	23.5	5.9	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	50.0	22.5	17.5	10.0	100.0	(40)

		Q18-5. 情報交換等の会合メンバー					(N)
		よくある	たまにある	ない	無回答	合計	
年齢	全体	28.9	37.5	18.8	14.8	100.0	(432)
	40歳代	22.0	42.4	27.1	8.5	100.0	(59)
	50歳代	22.5	40.3	24.0	13.2	100.0	(129)
	60歳代	34.5	37.4	15.5	12.6	100.0	(174)
	70歳以上	37.7	32.1	13.2	17.0	100.0	(53)
居住地域	東京23区	51.6	22.6	12.9	12.9	100.0	(31)
	政令指定都市	23.3	46.5	16.3	14.0	100.0	(43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	26.9	44.8	16.4	11.9	100.0	(67)
	その他の市	31.6	35.5	21.9	11.0	100.0	(228)
	その他の町村	16.3	49.0	16.3	18.4	100.0	(49)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	35.2	36.2	15.1	13.6	100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	25.6	37.2	14.0	23.3	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	34.7	39.8	20.4	5.1	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	5.8	46.2	36.5	11.5	100.0	(52)
	その他	14.3	42.9	28.6	14.3	100.0	(14)
これまでの働き方	就職しずっと働き続けている	28.1	45.5	18.2	8.3	100.0	(121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	24.5	40.3	23.0	12.2	100.0	(139)
	結婚を機に家庭に入った	41.2	33.8	11.8	13.2	100.0	(68)
	出産を機に家庭に入った	23.5	38.2	29.4	8.8	100.0	(34)
	介護を機に家庭に入った・その他	35.0	25.0	17.5	22.5	100.0	(40)

## 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q18-6. 共同での事業実施				
		よくある	たまにある	ない	無回答	合計 (N)
全体		32.9	37.5	17.4	12.3	100.0 (432)
年齢	40歳代	28.8	37.3	28.8	5.1	100.0 (59)
	50歳代	28.7	39.5	23.3	8.5	100.0 (129)
	60歳代	37.9	36.8	12.6	12.6	100.0 (174)
	70歳以上	37.7	37.7	11.3	13.2	100.0 (53)
居住地域	東京23区	48.4	29.0	9.7	12.9	100.0 (31)
	政令指定都市	30.2	41.9	16.3	11.6	100.0 (43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	50.7	34.3	7.5	7.5	100.0 (67)
	その他の市	28.5	42.5	21.1	7.9	100.0 (228)
居住年数	その他の町村	30.6	28.6	22.4	18.4	100.0 (49)
	5年未満	60.0	20.0	20.0	0.0	100.0 (5)
	5年以上～10年未満	31.3	56.3	6.3	6.3	100.0 (16)
	10年以上～20年未満	22.4	34.5	36.2	6.9	100.0 (58)
現在の社会活動に対する携わり方	20年以上～30年未満	30.6	41.2	16.5	11.8	100.0 (85)
	30年以上	37.0	37.4	14.8	10.9	100.0 (257)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	38.7	36.2	14.6	10.6	100.0 (199)
	職業をもっているがおもに社会活動	27.9	32.6	18.6	20.9	100.0 (43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	40.8	39.8	17.3	2.0	100.0 (98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	11.5	51.9	28.8	7.7	100.0 (52)
	その他	28.6	50.0	21.4	0.0	100.0 (14)

		Q18-7. 施設、設備の利用				
		よくある	たまにある	ない	無回答	合計 (N)
全体		63.7	20.1	8.1	8.1	100.0 (432)
居住地域	東京23区	83.9	9.7	3.2	3.2	100.0 (31)
	政令指定都市	72.1	20.9	2.3	4.7	100.0 (43)
	県庁所在地(政令指定都市以外)	77.6	16.4	1.5	4.5	100.0 (67)
	その他の市	59.6	23.7	11.4	5.3	100.0 (228)
年間収入	その他の町村	55.1	20.4	12.2	12.2	100.0 (49)
	0～100万円未満	63.8	17.8	9.2	9.2	100.0 (152)
	100～200万円未満	65.7	20.4	6.5	7.4	100.0 (108)
	200～400万円未満	67.7	14.1	8.1	10.1	100.0 (99)
現在の社会活動に対する携わり方	400万円以上	52.5	36.1	9.8	1.6	100.0 (61)
	おもに社会活動に専念している	70.4	16.6	8.5	4.5	100.0 (199)
	職業をもっているがおもに社会活動	62.8	20.9	4.7	11.6	100.0 (43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	70.4	23.5	5.1	1.0	100.0 (98)
これまでの働き方	社会活動もしているが主に職業に専念	42.3	32.7	15.4	9.6	100.0 (52)
	その他	64.3	21.4	14.3	0.0	100.0 (14)
	就職しずっと働き続けている	67.8	21.5	5.8	5.0	100.0 (121)
	結婚等で一時期家庭に入り再び働いた	60.4	25.2	7.9	6.5	100.0 (139)
結婚を機に家庭に入った	結婚を機に家庭に入った	72.1	16.2	4.4	7.4	100.0 (68)
	出産を機に家庭に入った	64.7	14.7	20.6	0.0	100.0 (34)
	介護を機に家庭に入った・その他	62.5	15.0	15.0	7.5	100.0 (40)



第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q19. 現在の社会活動に対する携わり方							合計	(N)
		おもに社会活動に専念している	職業をもっているがおもに社会活動	職業と社会活動に同じくらい携わっている	社会活動もしているが主に職業に専念	その他	無回答			
全体		46.1	10.0	22.7	12.0	3.2	6.0	100.0	(432)	
年齢	40歳代	27.1	10.2	40.7	20.3	1.7	0.0	100.0	(59)	
	50歳代	31.0	14.0	32.6	15.5	3.9	3.1	100.0	(129)	
	60歳代	58.6	9.2	14.9	9.8	4.0	3.4	100.0	(174)	
	70歳以上	77.4	1.9	3.8	3.8	1.9	11.3	100.0	(53)	
婚姻状況	未婚	26.3	15.8	26.3	21.1	5.3	5.3	100.0	(19)	
	既婚	46.9	9.8	24.9	12.6	2.8	3.1	100.0	(358)	
	離・死別	58.5	9.8	9.8	7.3	4.9	9.8	100.0	(41)	
	その他	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0	(2)	
居住年数	5年未満	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(5)	
	5年以上～10年未満	25.0	0.0	43.8	12.5	12.5	6.3	100.0	(16)	
	10年以上～20年未満	37.9	6.9	27.6	25.9	0.0	1.7	100.0	(58)	
	20年以上～30年未満	47.1	7.1	28.2	10.6	5.9	1.2	100.0	(85)	
	30年以上	51.0	12.1	19.1	10.1	2.7	5.1	100.0	(257)	
最終学歴	中学校・高等学校	58.2	7.5	11.9	11.9	0.7	9.7	100.0	(134)	
	短期大学・高等専門学校	45.6	7.6	21.5	16.5	5.1	3.8	100.0	(79)	
	大学・大学院	36.8	10.9	33.9	10.3	5.2	2.9	100.0	(174)	
	各種学校・専門学校・その他	46.3	17.1	14.6	12.2	0.0	9.8	100.0	(41)	
年間収入	0～100万円未満	61.2	13.2	12.5	5.9	0.7	6.6	100.0	(152)	
	100～200万円未満	32.4	11.1	27.8	18.5	3.7	6.5	100.0	(108)	
	200～400万円未満	50.5	6.1	27.3	7.1	4.0	5.1	100.0	(99)	
	400万円以上	23.0	6.6	34.4	24.6	6.6	4.9	100.0	(61)	
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	87.9	5.3	3.8	1.5	1.5	0.0	100.0	(132)	
	職業をもっていたが主に社会活動	30.9	32.7	23.6	7.3	3.6	1.8	100.0	(55)	
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	18.3	8.5	62.2	6.1	3.7	1.2	100.0	(82)	
	社会活動もしていたが主に職業	27.4	7.1	23.8	33.3	4.8	3.6	100.0	(84)	
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	43.9	9.8	14.6	26.8	0.0	4.9	100.0	(41)	
	その他	50.0	0.0	0.0	20.0	20.0	10.0	100.0	(10)	
これまでの働き方	おもに社会活動に専念している	43.8	9.1	24.0	13.2	6.6	3.3	100.0	(121)	
	職業をもっているがおもに社会活動	26.6	13.7	38.1	17.3	2.2	2.2	100.0	(139)	
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	77.9	7.4	5.9	2.9	1.5	4.4	100.0	(68)	
	社会活動もしているが主に職業に専念	70.6	2.9	14.7	8.8	0.0	2.9	100.0	(34)	
	その他	47.5	15.0	15.0	15.0	5.0	2.5	100.0	(40)	

		Q20. これまでの社会活動に対する携わり方							合計	(N)
		おもに社会活動に専念していた	職業をもっているが主に社会活動	職業と社会活動に同じくらい携わっている	社会活動もしているが主に職業に専念	職業中心で殆ど社会活動をしていない	その他	無回答		
	全体	30.6	12.7	19.0	19.4	9.5	2.3	6.5	100.0	(432)
年齢	40歳代	22.0	20.3	20.3	20.3	13.6	1.7	1.7	100.0	(59)
	50歳代	27.1	14.0	27.9	17.8	7.0	3.1	3.1	100.0	(129)
	60歳代	33.9	10.3	17.2	24.1	7.5	1.1	5.7	100.0	(174)
	70歳以上	47.2	11.3	3.8	9.4	17.0	5.7	5.7	100.0	(53)
婚姻状況	未婚	5.3	0.0	26.3	26.3	36.8	5.3	0.0	100.0	(19)
	既婚	32.4	14.0	19.8	18.2	9.2	2.0	4.5	100.0	(358)
	離・死別	34.1	12.2	12.2	31.7	2.4	2.4	4.9	100.0	(41)
	その他	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	33.8	13.8	19.7	18.1	7.6	2.4	4.6	100.0	(370)
	いない	12.2	8.2	16.3	34.7	24.5	2.0	2.0	100.0	(49)
年間収入	0～100万円未満	48.7	17.1	12.5	7.9	3.3	2.6	7.9	100.0	(152)
	100～200万円未満	24.1	10.2	20.4	25.0	13.0	0.9	6.5	100.0	(108)
	200～400万円未満	19.2	8.1	23.2	22.2	19.2	2.0	6.1	100.0	(99)
	400万円以上	13.1	16.4	26.2	32.8	4.9	3.3	3.3	100.0	(61)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	58.3	8.5	7.5	11.6	9.0	2.5	2.5	100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	16.3	41.9	16.3	14.0	9.3	0.0	2.3	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	5.1	13.3	52.0	20.4	6.1	0.0	3.1	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	3.8	7.7	9.6	53.8	21.2	3.8	0.0	100.0	(52)
	その他	14.3	14.3	21.4	28.6	0.0	14.3	7.1	100.0	(14)
これまでの働き方	おもに社会活動に専念している	8.3	10.7	23.1	33.1	19.8	2.5	2.5	100.0	(121)
	職業をもっているがおもに社会活動	15.1	20.9	33.8	18.7	7.2	1.4	2.9	100.0	(139)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	76.5	7.4	0.0	2.9	4.4	2.9	5.9	100.0	(68)
	社会活動もしているが主に職業に専念	70.6	2.9	2.9	8.8	0.0	2.9	11.8	100.0	(34)
	その他	35.0	12.5	12.5	25.0	10.0	5.0	0.0	100.0	(40)

# 第Ⅴ部 複合キャリア形成過程に関する調査

キャリア科研・属性別クロス表 (Q1)

		Q21. これまでの働き方						合計	(N)
		就職し ずっと働 き続けて いる	結婚等 で一時期家 庭に入り 再び働い た	結婚を機 に家庭に 入った	出産を機 に家庭に 入った	その他	無回答		
全体		28.0	32.2	15.7	7.9	7.9	6.9	100.0	(432)
年齢	40歳代	27.1	42.4	8.5	15.3	5.1	1.7	100.0	(59)
	50歳代	17.1	48.1	17.1	7.0	9.3	1.6	100.0	(129)
	60歳代	36.8	25.9	19.0	5.2	9.8	3.4	100.0	(174)
	70歳以上	30.2	7.5	15.1	11.3	15.1	20.8	100.0	(53)
婚姻状況	未婚	84.2	0.0	5.3	0.0	10.5	0.0	100.0	(19)
	既婚	23.5	35.2	17.9	8.9	9.5	5.0	100.0	(358)
	離・死別	43.9	29.3	7.3	4.9	9.8	4.9	100.0	(41)
	その他	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(2)
子どもの有無	いる	23.2	35.9	17.8	9.2	8.9	4.9	100.0	(370)
	いない	69.4	10.2	4.1	0.0	14.3	2.0	100.0	(49)
居住年数	5年未満	40.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(5)
	5年以上～10年未満	31.3	43.8	25.0	0.0	0.0	0.0	100.0	(16)
	10年以上～20年未満	15.5	36.2	17.2	20.7	8.6	1.7	100.0	(58)
	20年以上～30年未満	20.0	43.5	17.6	5.9	9.4	3.5	100.0	(85)
	30年以上	34.2	28.0	14.4	6.6	10.5	6.2	100.0	(257)
年間収入	0～100万円未満	8.6	32.2	28.3	11.8	9.9	9.2	100.0	(152)
	100～200万円未満	26.9	40.7	12.0	6.5	8.3	5.6	100.0	(108)
	200～400万円未満	45.5	27.3	7.1	3.0	11.1	6.1	100.0	(99)
	400万円以上	52.5	23.0	4.9	8.2	8.2	3.3	100.0	(61)
現在の社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念している	26.6	18.6	26.6	12.1	9.5	6.5	100.0	(199)
	職業をもっているがおもに社会活動	25.6	44.2	11.6	2.3	14.0	2.3	100.0	(43)
	職業と社会活動に同じくらい携わっている	29.6	54.1	4.1	5.1	6.1	1.0	100.0	(98)
	社会活動もしているが主に職業に専念	30.8	46.2	3.8	5.8	11.5	1.9	100.0	(52)
	その他	57.1	21.4	7.1	0.0	14.3	0.0	100.0	(14)
これまでの社会活動に対する携わり方	おもに社会活動に専念していた	7.6	15.9	39.4	18.2	10.6	8.3	100.00	(132)
	職業をもっていたが主に社会活動	23.6	52.7	9.1	1.8	9.1	3.6	100.00	(55)
	職業と社会活動に同じくらい携わっていた	34.1	57.3	0.0	1.2	6.1	1.2	100.00	(82)
	社会活動もしていたが主に職業	47.6	31.0	2.4	3.6	11.9	3.6	100.00	(84)
	職業中心で殆ど社会活動をしていない	58.5	24.4	7.3	0.0	9.8	0.0	100.00	(41)
	その他	30.0	20.0	20.0	10.0	20.0	0.0	100.00	(10)

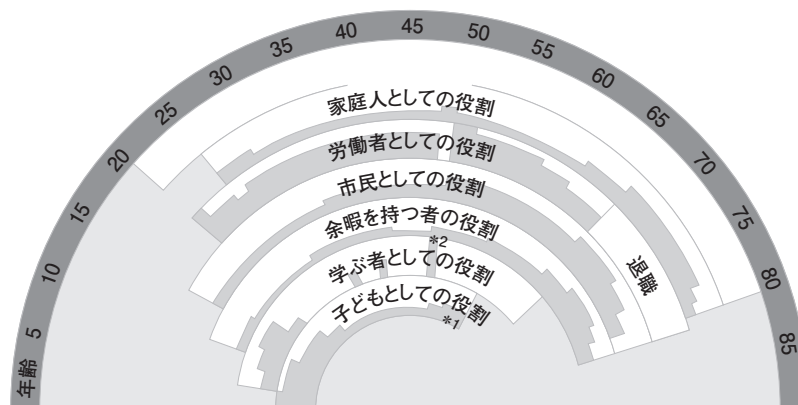
## 2 事例調査

### (1) 分析の視点 ― 女性のライフプランニング

渡辺 三枝子

#### 1 女性のライフプランニング

- 1 長期的視点にたって考えにくい時代だからこそ、長期的視点で考えることに意味がある女性のライフプランニング
- 2 複雑化し、変化が激しく、予測が困難な時代において将来を考えるために求められることは：
  - (1) 「ライフプランニング」の意味についての再考
  - (2) 個人の成長（成熟）：社会的・認知的成熟（発達）と変化への対応力
- 3 いま求められるのはライフプランニングの内容ではなくライフプランニングする姿勢と力（能力と知識）の獲得ではないか？
- 4 キャリア形成には：
  - (1) 多様な役割を取る意味ことの認識とその意味付けができること
  - (2) 環境との関係性のなかに生きていることの認識と関係性の変化に対応できること
  - (3) ライフ・キャリアレインボーの考え方とその背景（図参照）



渡辺三枝子編著「キャリアの心理学」より引用

- 5 女性のキャリア形成過程についてのヒアリング研究の結果から示唆されること：生き生きと生きる女性に共通する傾向
- (1) 20代後半から30歳初頭が大きな節目の一つ
  - (2) 悩み、考えるより、『前向きに行動する』
  - (3) 自分の体験を積極的に評価する
  - (4) 広い人間関係が築ける：人間関係に支えられてきたことを自覚している。周りに相談できる人がいる
  - (5) あまり遠い将来まで計画していない：いますべきことを考えて、集中する、現実的
- 6 まとめ
- \*時代の転換期にあって、女性の方が新しい生き方に取り組んでいる。また、前向きに生きる女性は、変化対応力をもっており、現実的に、しかし、習慣や慣習との葛藤を直視し、時間をかけて戦っている。
  - \*長期的視点に立つ意味は、スキルや技術の習得よりも、をかけて発達の、社会的基礎力(?)を育てていくこと。そして、多様な社会の一員という当たり前の視点をもって、自己と社会との関係性の中に自立的に生きる力を習得することがライフプランニングではないだろうか。

## 2 女性研究者とメンタリング入門

### 1. 本題に入る前に

女性研究者育成事業の抱える問題：時代の変化を考慮する必要はないか

大学組織の体制、学会組織の体制の古さ

大学・大学院教育の在り方と研究者〔男女とも〕教育にひめられた課題

大学の置かれている社会環境の変化に、方法論で対応しようとする教育行政の課題  
なぜメンタリングに関心を持ったか

### 2. メンタリングの導入だけでは問題解決にはならないのでは？

その理由：メンタリングは従来から大学院教育には存在していた

方法や組織を導入しても問題解決にはならない

問題の本質を把握することが不可欠

メンタリングを導入することで何を解決したいのか？

### 3. 新たにメンタリングに注目されるようになった背景を理解することの必要性

- ・様々な役割を果たすことで人生が出来上がっているという現実認識の重要性
- ・研究生活〔職業生活〕とその他の役割〔家庭人、社会人その他〕とを総合的に考えて意思決定する力を育てることの現代的意味を考えること
- ・働く女性のモデルの種類が多くないという現状

#### 4. メンタリングとは？メンターとは？

- ・メンタリングとは「成熟した年長者であるメンターと、若年のメンティとが、基本的に1対1で、継続的定期的に交流し、適切な役割モデルの提示と信頼関係の構築を通じて、メンティの発達支援を目指す関係性」を指す（渡辺かよ子、メンタリング・プログラム、2009、川島書店）
- ・Big brother Big sister of America, 20世紀の初め、社会的にめぐまれない若者の支援運動
- ・先輩—後輩関係、指導教授—学生関係等々

#### 5. メンタリング制度を導入する意義：大学院改革につながる

- ・大学院教育、大学院における従来の研究者養成の在り方への反省と改善を認識するきっかけ
- ・女性の研究者育成の課題は、現在の広くポストクの問題と根を一にする問題を含む
- ・研究者の生活者としての側面が研究生活に影響するという事実の認識
- ・研究者も一人の職業人で絵あること、生活者、一人の成人職業人としての成熟が不可欠
- ・大学院等における指導教員（メンター、アドバイザー）の役割の再認識と意識改革が求められる
- ・ライフキャリアレインボー by Dr. Donald Super



## (2) 社会参画と女性のキャリア形成事例

### 1 意思決定の場への参画

#### 生活改良普及員の経験をもとに男女共同参画を推進

NPO法人やまぐち男女共同参画会議 理事長 相本 艶子

##### プロフィール

山口県出身。県立短期大学卒業後、都内女子大学に編入し生活芸術を専攻。

山口県庁に入庁。生活改良普及員として、農山漁村の現場や県庁事業係で、生活課題の意識化、組織化、現地課題解決型の活動支援を通じて、農山漁村女性の自立、社会参加・参画を推進する生活行政を担当してきた。その後、自治体職員の政策形成能力の向上などを促進する研修業務や消費者組織の育成、市町の消費者行政の支援を行うなどの消費者行政の分野にも関わる。

県庁内でも、女性職員を中心に庁外の女性ともネットワークを構築。男女平等に向けた国際的な動きを背景に、仕事でも男女平等を常に意識してきた。山口県男女共同参画会議の発足当時から会員となり、行政職員として陰から支えた。2003年に消費生活センター所長として県庁を退職。

現在は、「やまぐち男女共同参画会議」の理事長として、男女共同参画に関するさまざまな事業を実施している。また、県立大学で非常勤講師を勤めている。(60歳代)

県立女子短期大学卒業、都内女子大学を経て山口県庁に入庁

1980年 「山口県婦人対策行動会議」発足と同時にメンバーに加入

1997年 山口県セミナーパーク（自治研修所）主査

2002年 山口農林事務所防府支所長

2003年 山口県消費生活センター所長（2006年退職）

山口県立大学非常勤講師（生活行政学・社会生活論）

2008年 山口県担い手育成総合支援協議会事務局長（2011年退職）

2009年 「やまぐち男女共同参画会議」理事長

### 1 NPO法人やまぐち男女共同参画会議の概要

#### 【活動分野】

男女共同参画社会の形成の促進

#### 【活動内容】

1980年に12人の女性が発起人となり、県下の600人の女性が参加して「山口県婦人行動対策会議」を立ちあげた。行政、民間、学校にも女性管理職がほとんどいない中で、「政策決定の場へ女性を」をスローガンに掲げ、県の女性行政と協力し、市町村の自治体や女性団体と連携した活動を展開してきた。2006年にNPO法人化して、「やまぐち男女共同参画会議」となった。現在の会員230名。スタッフやボランティアが手弁当で活動を担っている。

主に、県内で啓発セミナーや研究会の開催、推進組織の育成、他団体との情報交換、情報発信等を行うとともに、行政に対する提言を行い、社会全体の公益に寄与することを目的としている。

## 2 活動までのプロセス

### 大学時代にへき地問題（農村問題）に関心を持って生活改良普及員に

山口県の兼業農家で生まれ育ち、県立女子短期大学に進学した。学生時代にユネスコのサークル活動で取り組んだへき地問題が、その後のキャリア選択につながる。

当時は高度経済成長で、若者の多くが第一次産業から他産業に就職。農山漁村に残った男性は日稼ぎに出る人が多く、高齢者や子ども、女性が生活・生産活動の担い手としてさまざまな問題を抱えていた。大学時代に取り組んだ問題を実践でも追求したいと思った相本さんは、生活改良普及員の資格をとり県庁に採用された。

### 生活改良普及員の仕事を通じた地域人材の育成

生活改良普及員は家政学出身者が多い。当時は普及活動の最盛期で、山口県全体で50人前後が活躍していた。主に農山漁村をまわり、女性が活動しやすい小グループを育成し、課題解決の支援を行う仕事をしていた。普及員になった1960年代は農村女性が生産の主力な担い手になっていった時代で、特に農繁期は、早朝からの田植え作業に加えて、手伝いに来る大人数の食事づくりなどで多忙を極めた。普及員としては主に女性を対象に、生活改善グループを育成した。生活の中から課題を見つけ、話し合いによる改善活動を起こすプロセスを支援して、地域の共同活動を組織化した。

具体的には、農繁期明けに病院通いをしないためにどうすればよいか、意見を出しやすい小グループで話し合う。栄養ある食事の確保が課題となれば、地域の非農家の支援で共同炊事を実施し、解決を図る。そのために、集落での会合を行う準備、会合の進行役、根回し、保健所の手続き、栄養の学習などリーダーやメンバー各自が役割を果たす。農繁期の共同託児所や労働軽減のための省力化の工夫、経営体としてのあり方を考える家族経営協定も生活改善事業として行われた。

1970年代後半は、個々の家で作り難くなった伝統技を使った漬物や味噌づくりを女性の起業化に結びつける活動も盛んだった。集落課題に位置づけ、共同加工所を建設し、機械を導入し、マーケティング活動を行うなど農村の技術発信をする流れができていった。

平成に入ると、女性の視点で集落の問題点や課題を話し合い、集落ビジョンを提言していく活動に取り組んだ。

こうした取り組みは、地域課題の検討を通じて、女性たちが少しずつ視野を拡げ、社会性や社会参画の意味を考え、実践につなげていく活動である。生活改善活動の経験を経た女性たちが、より大きな婦人部のリーダーや市町の農業委員になるなど、活躍の場も広がっていった。住んでいる地域の課題をとりあげながら人材教育を支援した。

### 仕事を通じた農山漁村の家族との関わり

農家経営は家族による企業運営でもある。来年何を作り、どれだけの収益を上げていくかという経営目標や方針、簿記記帳や作目分担などの役割を、家族が会議で決めていく。同時に、生活設計や家計費の管理、日々の家事分担などの話し合い、生産と生活の労働をあわせて考える必要がある。生活改良普及員が家族経営協定にかかわるということは、個々の経営体の構成員である女性の経営参画を位置づけ、経済面だけでなく生活の質も課題にしていくことである。

戸主の理解や農業改良普及員との連携は不可欠で、全体を見渡す力が必要になる。

農林部に在籍していた半分以上の年数は、県庁の事業係で政策づくりや事業対応に関わった。現場の経験を活かして、女性を取り組みやすい単県事業（農村女性組織化事業）を誕生させた。相本さんは県行政での予算編成、事業執行などの体験を通じて、そして、役職が上がることで、より生活改良普及員として全体が見えるようになったという。

「政策決定場面に女性を何割」といった国レベルのスローガンを、地域レベルにどのように落としていくのかも大きな課題だった。基幹的農業従事者の半数以上を女性が担っているが、JA役員、農業委員などは男性がほとんどである。女性の生産組織の長や自治会長もほとんどいない。集落の集会は夜間開催が多く、参加者のほとんどが男性である。「あそこのお嫁さんは出しゃばりだ」と言われるのが嫌で、女性は下座に固まり発言をしない。相本さんが農林事務所支所長として農村に出向くと、会合での女性の発言も増えて、男性の共感を得る場面も多くなった。農山漁村女性の活動支援は、女性の社会参画を進める活動そのものであった。

### 女性の社会活動への参加

「やまぐち男女共同参画会議」の前身は、1980年にできた山口県婦人行動対策会議である。1975年に「国連婦人の10年」が始まり、世界や日本の動きを山口県にも定着させる流れが起きた。女性問題対策審議会の事務局にいた先輩女性が婦人行動対策会議づくりを担当し、農林部にいた相本さんはこれを手伝った。「行動にむすびつける」という目標の下に、多くの女性が参画して会議が発足した。発起人は民間教育関係者など女性12人で、行政関係者は裏方として支えた。事務局は県の現男女共同参画課におかれ、県庁内各部局と横断的に連携協力しながらすすめた。

もともと農林部は、農山漁村の民主化・近代化の推進役として、女性の地位向上、社会参加・参画を進めるために、意識啓発や教育・研修、地域課題解決のための学習や実践活動を支援していた。行動対策会議ができたことで、農山漁村に限らず多方面に関わるようになる。県庁職員だった相本さんは積極的に活動に参加はしなかったが、農山漁村女性の支援を通じて、全体会で条例制定の要望や女性の登用についての議論に関わった。

県庁で新設された婦人青少年課の課長に生活改良普及員の先輩女性が初めて就任した。相本さんは20人のメンバーを集め、県庁内の男女共同参画をどう進めるかという自主研究会を行い、人事課や支援部署に提言書を出し、冊子にまとめて配布した。国の後押しがある一方で、職場内の抵抗もあったが、それ以上に一緒にやろうという空気があった。

### 職員の教育・研修や担い手育成

1997年から3年間、県・市町村職員の教育、研修を行うセミナーパークに配属された。当時、地方分権に向けた自治体職員の政策形成能力の向上は喫緊の課題であった。民間講師や大学教員との交渉や研修内容の検討、講義、パソコン通信知識は、その後とても役立った。現場の問題を課題化するプロセスは政策形成過程に通じた。早い時期に女性のエンパワーメント研修やセクハラ講座など、係長や課長補佐研修に男女共同参画視点を入れる仕組みも県に作った。最後3年間は、消費生活センター所長として消費者行政に関わり県庁を退職した。在職中は、消費生活相談や、生活学習講座の拡充、消費者リーダーの育成・組織化など人材教育にも力を入れた。

その後、農業の担い手を支援する団体、山口県担い手育成総合支援協議会の事務局長に就いた。

県農業の高齢化が進み、担い手の平均年齢は70歳を超えている。協議会は市町に出掛け、集落農業の法人化の課題や必要な支援について情報交換を行うが、法人役員はほとんど男性で、基幹的農業従事者の半数以上を占める女性たちの声が反映されていない。相本さんは、政策決定の場面に女性が参画し、声をあげていくには、ある程度の人数がないと力になり難いという。

### ネットワークを培う

本来社会的な活動と県庁業務の両立は難しい。両親の介護では、家事サービスなど社会的支援を活用した。勤め続けた多くの人は、家族、親戚などの支援が不可欠だった。

ネットワークの偏りも女性の困難の一つであった。男性は庁内に仕事や飲み会を通じて広いネットワークを持つ。一方の女性は、職種が限定され、家事と仕事の両立で忙しく、集まってコミュニケーションがとりづらい。積極的に情報を取る意識も低い。相本さんは、現場の仕事や県庁内の異動、自主研修を通じてネットワークを培い、民間の動向も常に視野に入れていた。

県庁職員や教員、民間企業の女性管理職が参加した「山口県有職女性の会」でも、さまざまな情報や先輩とのつながりを得た。職場には大学の先輩も多く、多くの場面を設定してくれた。当時は専門技術員資格試験の学習会や専門技術研修、キャリアアップ研修、また、国内留学・海外研修など現場課題に対応できる人材を育てる制度や自主的な取り組みを支援する環境があった。

### NPO法人やまぐち男女共同参画会議での活動

相本さんが対策会議に本格的に携わるようになったのは県庁を辞めた2006年以降である。2011年に山口県担い手育成総合支援協議会を退職するまでは、フルタイムで働きながら活動した。「山口県婦人行動対策会議」がNPO法人化した後の2009年に理事長に就任した。

「やまぐち男女共同参画会議」の活動は、主にセミナーや研修会の開催、啓発資料や広報による情報発信、他団体との情報交換で、会場場所は山口市の男女共同参画センターやカリエンテ山口を利用している。役員18名はボランティアで、会費を運営資金にあてて活動している。男女共同参画課に事務局があった頃は600人いた会員が、高齢化などで現在250名ほどに減った。県の男女共同参画課と連携し、山口市の男女共同参画ネットワークにも加入し、他団体との連携に努めている。共同参画事業として、県内の市町・女性団体などと連携する地区推進会議を年に2回実施している。

圧倒的に女性登用率が低かった時代は、みんなで横につながり行政に女性の登用を働きかけることで前に進んだ。今は条例などが整備され、ある程度男女共同参画を達成したと思われ、共通目標が見えにくくなった。社会や経済の担い手として女性の役割が重要になっている現在、みんなが一緒に行政と連携を図りつつ進めていく必要があると相本さんは考えている。

### やまぐち男女共同参画会議の今後

市町の男女共同参画を担う人材の交流会や、人材育成講座、講師と協議する場など、リーダーが連携を取れる仕組みが必要であると相本さんはいう。NPOや女性団体が共同して運営に参画し、縦割り行政を横断的につなぎ、部署の担当者たちが連携する必要があるという。

スタッフ18人の立場は多様である。市町や県職員だった人、民間企業で働いていた人、自営の人、市会議員もいる。現在の課題は、組織を若い人に継承していくことである。育成講座だけでは不十分で、講座終了者を組織化し、そのあとのフォローや情報提供、活躍の場が必要で



あり、それを実行する人材や、雇用に結びつける仕組みづくりが目標であるという。相本さんはリーダー育成支援には、多様なモデルの話も有効だという。個々のおかれている立場は異なるが、多様なモデルの話を聞くことで、落ち込んだ時、問題にぶつかった時に元気をえて、展望や生き方を考え直す参考にして頑張れる。

### 3 キャリア形成の視点から

相本さんは、大学時代に専門知識を身につけ、生活改良普及員という専門職を活かして、農林部でキャリアを積んだ。働く女性の数が少なく、労働環境や社会的サポートが今よりも厳しい中で、職業キャリアと並行して社会活動を継続してきたことが今の活動につながっている。普及員の先輩や現場、職場内外に幅広いネットワークを培ってきたことも相本さんがキャリアを築く上で大きな力となった。

なお、当時は困難を克服する目標を多くの女性が共有し、「東になって前に進んだ時代」だった。国際的な女性の人権推進の潮流を追う風として、日本でも行政、民間で取り組みが進められたという時代背景も影響を与えた。普及員は女性の多い職種ではあったが、研修制度が整えられ、細くはあったが上に行く道筋があった。また相本さんの場合、農家や農村地域の住民と話し合いを通じて生活課題の解決支援を行うという職務経験を積んできたことは、現在の「やまぐち男女共同参画会議」における女性の課題解決の社会活動に役立っている。

今は「これまでの時代とは違う困難さに直面し、育児休暇や職場での通称使用等があたりまえの若い人たちとさらに東になるための、新しい課題や目標設定が必要だ」という。仕事のかたわら民間の女性団体との関わりも大事にしてきたこれまでのキャリアを生かして、今後は「女性の地位向上」から「男女共同参画」への移行を、若い世代とつながりながら進めていくことが課題である。これまで女性が発言しやすい環境づくりを仕事の現場や、自身の職場環境の改善、そして女性ネットワークを通じた社会活動というさまざまな場ですすめてきた相本さんの生きてきた時代とその生き方には、これから社会に出る学生や現在仕事をしている若い世代が、今後の生き方やキャリアについて考えていくためのヒントがある。

(渡辺 美穂)



# 専門職として働き続けながら女性技術士のネットワークを構築

NPO法人女性技術士の会 理事長 岩熊 真起

## プロフィール

大学卒業後、建設コンサルタントに勤務するかたわら、土木分野での女性の能力発揮を支援する目的で、土木技術者女性の会や女性技術士の会を設立。国際女性技術者・科学者ネットワーク運営委員会の活動を通じて、女性が活躍できる環境づくりや女性技術者の地位向上とキャリア形成支援活動を行ってきた。

現在は国立高等専門学校機構理事や技術者をめざす女子学生を支援する会代表を歴任するかたわら、若手女性技術士の支援の一環として、「技術サロン」を開催し、後輩女性の育成に努めている。環境モニタリングを行う建設コンサルタントで、観測・調査・試験部門担当の執行役員として勤務する一方、文部科学省での技術教育、技術士制度に関する各種委員会委員等を務める。(60歳代)

1972年 大学卒業後、株式会社建設技術研究所入社  
1983年 土木技術者女性の会（任意団体）の創設に関与  
1985年 社団法人土木学会学会誌初代女性編集委員となる  
1993年 女性技術士の会（任意団体）設立  
1998年 第11回国際女性技術者・科学者会議日本開催 委員会副委員長に就任  
2002年 INWES Japan（国際女性技術者・科学者ネットワーク）運営委員に就任  
2007年 女性技術士の会NPO法人化（事務局長、2009年～2012年理事長）  
同年 社団法人日本技術士会理事・副会長（～2009年）  
2010年 独立行政法人国立高等専門学校機構理事（非常勤）  
2011年 公益社団法人日本技術士会 男女共同参画推進委員会委員長  
現職 株式会社東京建設コンサルタント本社事業部環境モニタリング研究所専任技師長

## 1 NPO法人女性技術士の会の概要

### 【活動分野】

科学技術の振興、職業能力の開発または雇用機会の拡充

### 【活動内容】

「女性技術士の会」は科学技術のあり方や女性の職能と生活の課題について、女性の視点で意見交換をするための分野横断的な連絡組織として、1993年に任意団体として発足した。2007年にはNPO法人となり、社会貢献・国際貢献の理念のもと活動を続けている。「女性技術士の会」は、子どもや女子中高校生が科学技術に親しむ機会の提供、女性技術者の育成支援、海外の技術者との交流を通じた調査研究、仕事と生活の調和を意識した町づくり支援、の4つをミッションとして掲げている。

「女性技術士の会」は理事会により運営されている。会員は所属先において委嘱状があれば外部での講演その他の活動に参加できる立場の人が多い。専従職員はいない。

発足時に38名だった会員はNPO法人化された2007年時点で121名まで増加し、ほぼその数で推移している。年会費は正会員が個人3,000円、団体10,000円、総会議決権のない協力会員が個人2,000

円、団体10,000円、賛助会員が個人1口2,000円、団体1口10,000円である。会費で賄えない遠方の旅費等の諸経費については、会員がボランティアで対応している。

## 2 活動までのプロセス

### 企業で専門職としての活躍

岩熊さんは1972年に千葉大学園芸学部を卒業後、建設コンサルタント会社に正社員として入社した。当時は日本各地で公害や環境汚染が社会問題として認知され始めた時期であり、化学物質の環境への影響調査の需要は大きかった。そのため岩熊さんは、さまざまな仕事のチャンスに恵まれた。入社6年目の1978年には建設省（当時）が統括する霞ヶ浦水質汚濁現象の機構解明プロジェクトの仕事に関わり、経験を積んだ。通常は20年程度の職業経験がないと合格受験が難しいとされる技術士の資格を、入社9年目で取得することに成功した。資格保持者となったことで岩熊さんの会社内での認知度も高まり、そのことが仕事をしていく上での自立性の獲得につながっていった。岩熊さんは時代に後押しされ、順調な職業キャリアのスタートを切ることができたと述べている。

岩熊さんが女性技術者間のネットワーク作りに関わることになる最初のきっかけは、土木学会誌が1982年に主催した、建設省や土木建設分野で働く女性技術者の座談会であった。

この座談会で呼びかけられ知り合った同業の女性たちと意気投合し、志を共有する同士で専門性を高め、研鑽の機会を作ろうということになった。1983年、岩熊さんは約30名の女性土木技術者とともに、「土木技術者女性の会」を設立し、関東地区の世話役を引き受けた。1991年から1997年までは事務局長を務め、当時はまだ数少ない土木分野で技術士として働く女性の活躍を支援する取り組みを行った。

岩熊さんたちが「土木技術者女性の会」を立ちあげた頃は、「山の神が怒るから女性はトンネルに入れない」という考え方が、業界内で広く受け入れられていた時代であった。そのため、たとえ専門資格を所持していても、女性が技術者として現場の経験を積むことにはさまざまな困難があった。こうした問題を解決するため、「土木技術者女性の会」では土木の現場の見学会や女子学生との交流を企画し、実施した。こうした試みは現在まで続いている。

岩熊さんは1985年に土木学会学会誌の初代編集委員になり、女性に土木業界でのキャリアを身近に感じてもらえるよう広報活動にも力を入れた。その一環として「土木の日」の制定にも尽力した。「土木技術者女性の会」の創成期は、自分にとって「仲間を作った時期」であったと岩熊さんはとらえている。

### 「女性技術士の会」の設立

立ちあげから約10年間にわたり「土木技術者女性の会」の中心メンバーとして活躍してきた岩熊さんであったが、いつまでも同じ団体にいるのはよくないと考え、「女性技術士の会」を1993年に任意団体として立ちあげた。会員の業績発表の場の提供や、（建設事業などの）見学会、技術士全国大会への参加などの活動を展開し、会員同士の交流を深めてきた。また女性技術士の実態把握を目的としたアンケート調査を、1996年、1999年および2003年に実施している他、会員向けニュースレターを発行し情報発信に努めている。

1999年に技術者教育の質的同等性を国際的に担保する必要性が叫ばれ、日本技術者教育認定

機構（JABEE）が設立され、JABEE課程が日本でも導入された。翌2000年には技術士法が改正され技術者教育プログラムの審査・認定を行う制度が導入された。こうした新たな動きに対応する過程で、「女性技術士の会」としても女性技術士の声を発信することの重要性を再認識した。「女性技術士の会」は社団法人日本技術士会と連携しつつ、JABEE課程に在籍している女子学生や女性修習技術者（技術士補の有資格者）の支援を開始している。

公的な活動範囲を広げるために、「女性技術士の会」は2007年11月にNPO法人になった。NPO法人化に際しては、定款の整備や事業内容の策定、総会の準備など任意団体であった時にはなかったさまざまな業務が発生した。こうした作業は、企業の管理部長として人事や財務全般を統括してきた岩熊さんの職業経験が役に立ったという。

### 会員の力量形成と次世代リーダーの育成

「女性技術士の会」の活動の幅は海外にも広がっていった。会員は国際女性技術者・科学者会議（以下、ICWES）への参加と報告を通じて力量を形成し、段階的な成長を遂げてきた。1999年に第11回国際女性技術者・科学者会議が幕張で開催されたが、「女性技術士の会」は協賛団体として会議を運営した。2002年のICWES12（オタワ）には11名の会員が参加し、2005年のICWES13（ソウル）では英語でのポスターセッションを行った。2008年のICWES14（リール）では、「女性技術士の会」がこれまで行ってきた女子学生への働きかけを発表した。2011年にオーストラリアで実施される予定のICWES15では、海外の報告者と協力して、国際パネルを計画中である。

「女性技術士の会」では会の次世代を担うリーダーの育成にも力を入れている。「女性技術士の会」の意思決定機関である理事会を構成する理事の年齢層は50代半ばが中心であるが、理事会の中に40～50歳代の会員を中心とした「リーダー会」を設置し、将来の理事候補の育成に努めている。「リーダー会」のメンバーは「女性技術士の会」が行うプロジェクトごとに、技術サロン開催リーダーや国際会議リーダー、日韓交流会リーダーのように理事会より指名されプロジェクトを実施する。理事は各リーダーのサポート役にまわり、事業規模や予算配分等について、助言を行っている。プロジェクト終了後は各リーダーが報告書を提出するが、理事との連携の中で行うこうした一連の作業をきちんと遂行することで、意識の高いリーダーが育っていくという。

### 今後に向けた展望・課題

岩熊さんは「女性技術士の会」のメンバーは女性管理職であり、技術士というライセンスを持っている人たちの集まりであるので、それにふさわしいことをやるべきだと考えている。専門職女性の集団という会の特性を活かしつつ、他のNPO法人とは差別化をはかっていきたいというのが、岩熊さんの願いである。今後の展望としては、以下の3点を目標としている。第1に、これまで以上に日本技術士会と連携を強化していくこと。日本技術士会は男性主導の組織であるため、まずは日本技術士会内部に男女共同参画委員会の設立を働きかけていきたいと思っている。第2点としては「女性技術士の会」の次世代育成である。上に述べたリーダー会のメンバーから、理事になるような人材を輩出していけたらと考えている。また若い女性が国境を越えて、活躍できるような環境を作りたいとも考えている。具体的には、ICWESのような国際会議への出席などの際、補助金が出せるような団体になることを目標としている。しかし「女性技術士

の会」は有職の女性専門職集団であるが故に、民間の助成団体からの助成金の交付対象とらしくくいのが現在の悩みであると岩熊さんは語る。この点は、「女性技術士の会」の課題として岩熊さんが指摘した、今後どのようにして財政基盤を強化していくかという点とも関連してくる。メンバーのボランティア活動のみに依存するのではなく、企業が資金を提供してもよいとみなすような団体になることが次の目標である。

### 3 キャリア形成の視点から

岩熊さんは技術士という専門資格を基盤として、自身の職業キャリアを一步一步築いてきた。その過程で出会った専門職の女性たちとのネットワークをゼロから作り上げ、「土木技術者女性の会」や「女性技術士の会」の活動を行ってきた。職業キャリアと社会活動キャリアの並列型とみなすことができるだろう。岩熊さんにとり、職業キャリアと社会活動キャリアは別個のものではなく、相互補完的な関係にある。職業キャリアを構築する上で直面した困難が、「土木技術者女性の会」や「女性技術士の会」の社会活動キャリアを推進していく力となってきたからである。

岩熊さんは結婚後も技術士として企業で働き続けてきたが、上司や同僚、親族からは「女性は早く家庭に入った方がよい」とか、「奥さんが（夫の世話をせず）旦那さんがかわいそう」などと言われたことがあった。幸い夫はこうした周囲の意見を気にせず、育児にも協力的であった。子どもはある程度社内でキャリアを積んで課長に昇進した後、37歳の時に出産した。ベビーシッターを雇用し、母の助けも借りながら育児と仕事の両立を図ってきた。家族のサポートと家事・育児の外部化を組み合わせながら、子育てと仕事の両立をはかってきたともいえるだろう。

働く女性にとり、第一子の出産時期については若い時に産んで子離れの時期を早くするのと、ある程度キャリアを積んだ後、知恵もネットワークも資金も潤沢に蓄えた後に出産する、という2つの考え方があるが自分は後者を選択したと、岩熊さんは語る。現在夫は北海道勤務のため別居しているが、お互いが自立してどのように仕事をしていくかなどを、話し合っている。上京すると二人で食事をしたりする良好な関係を築いているという。

インタビュー時点（2010年）、岩熊さんはセカンドキャリアとして、環境コンサルタント企業に技術者として勤務しながら、「女性技術士の会」の理事長をつとめていた。その後、業界再編の中で新たな環境コンサルタント企業の上席技術者として勤務するかたわら、国立高専機構の理事として教育機関の運営や女性研究者支援に関わり、また横浜国立大学はじめ非常勤講師として技術者教育の授業を担当している。

今後の課題としていた日本技術士会男女共同参画委員会も2011年に発足し、その委員長を務めている。職業キャリアと社会活動キャリアを両立しつつも、その比重は、社会活動キャリアに徐々に移ってきた。岩熊さんが設立メンバーの一人である「女性技術士の会」もまた設立から20年を経て、企業からの助成の対象となり得るような、よりプロフェッショナルな集団へと転機の時を迎えている。理工系分野への女性の進出を後押しするような、岩熊さんたちの活動は、今後ますます重要なものとなっていくだろう。夫婦とも多忙で、一緒にゆっくり食事をする時間もない状況のようである。

（越智 方美）



## 働きつつ、活動を継続、女性のネットワークを形成

みんなの学校in松本企画委員会 代表 田口 輝子

### プロフィール

両親の教育方針もあり、高校卒業時には、手に職を持って経済的に自立する道を強く志向していた。専門職として保育士をめざし、大学で資格を取得。1972年就職に際し、信州大学医学部の教職員のための保育園が開設されることになり、その立ちあげから関わる。1989年に同園長に就任。

定年後も嘱託園長として勤務していたが、2011年に松本市の市議会議員選挙の折に、仲間から議員候補に押し出され、市民型選挙で当選した。無所属の市議会議員として政治参画を果たす。

一方、学生時代から女性の地位向上や社会の動きに関心を持っていたので、仕事と並行して社会活動をずっと行ってきた。現在はみんなの学校in松本企画委員会代表、I（アイ）女性会議長野県本部議長を務めている。（60歳代）

1972年 長野県福祉大学校保育学科卒業

信州大学付設おひさま保育園勤務

1975年 I（アイ）女性会議参加

1980年 松本市婦人のつどい実行委員会参加

1989年 信州大学付設おひさま保育園園長

2002年 みんなの学校in松本企画委員会代表

2011年 松本市市議会議員。保育園嘱託園長と兼務

## 1 みんなの学校 松本企画委員会の概要

### 【活動分野】

社会教育の推進、男女共同参画社会形成の促進、子どもの健全育成

### 【活動内容】

「みんなの学校in松本企画委員会」は2002年4月に設立された自主的な団体で、メンバーは50人。県内の主だった女性主体の団体メンバーで構成している。役員は代表と事務局長2名。役員は無報酬。会の収入源については、映画会を年1回主催し、映画会のチケット収入（25万円～30万円）を会の運営費に充てている。

事業は行政との協働事業として、講座・講演会を年3回程度開催している。テーマは「女性のエンパワーメント」に関することや「松本女性史を学ぶ」など。また、適宜、時事・社会問題について研修会を実施している。昨年はエイズ問題をテーマに研修会を開き、研修後、長野県にエイズ・HIV感染症の予防対策強化を申し入れた。

講座の企画などを通してネットワークが広がり、主体的に社会の問題に取り組む仲間が育っている。



## 2 活動までのプロセス

### 職業を持って経済的に自立する道を志向

田口さんは、育つ過程で両親から「仕事を持って経済的に自立することやそのために手に職をつけられように資格を取っておくこと」とよく言われていた。高校卒業時には、両親から実用的で結婚後の家事にも役立つので、栄養士の資格を取ることを勧められた。栄養士になることにそれほど強い気持ちはなかったが、ともかく東京の栄養士専門学校に進学した。そして、3年間管理栄養士養成科に在籍したが、学ぼうちに、栄養士として働き続ける将来への魅力が薄れる。そこで、もともと子どもが好きなことや教育に関心があったことから、専門的な職業として自らの希望で保育士をめざし、長野県福祉大学校保育学科に進学。保育士資格を取得した。

### 仕事と家庭の両立に日々努力

1970年代、働く女性は増加。「ポストの数ほど保育所を」と保育園が求められた時代。田口さんが大学を卒業した1972年に、信州大学医学部付設おひさま保育園が、病院の教職員のための保育園として開設されることになった。田口さんは、新任保育士として新しい保育園の立ちあげから関わることになった。保育園を開設する仕事は大変だったが、やり甲斐や喜びも大きく仕事にも家庭生活にも一つ一つ努力を重ねた。

田口さんの家族は、夫と子ども3人の5人家族。3人の子どもの内、2人は双子。現在、子どもはもう独立している。田口さんは「夫は、もともと働く女性を十分に認めていて、決して女性を蔑視しない人。子育て期には3人の子どものがいて、フルタイムの仕事を抱えての家事・育児は、それは大変だった。そうした日常生活の大変さは、夫の目にもよく見えて、夫は家事や子育てに非常に協力的であった。家族の原則は、家族の誰かに我慢のしわ寄せをしない、できる人ができることを引き受けるという方式で乗り切ってきた」と仕事と家庭生活の両立について語っている。

### 使命感から社会活動に参画、女性のネットワークを形成

フルタイムの仕事を持つ田口さんが、社会活動に関わった動機は、「何かしなければというやむにやまれぬ気持ちからだった」と言う。

田口さんが「I（アイ）女性会議」の活動に参加したのは、国際婦人年の1975年。1970年代から80年代は、日本社会に活気があり、さまざまな女性の活動も熱気があった頃。田口さんが活動の中で、特に印象深く覚えているのは、1985年の男女雇用機会均等法の制定の頃。均等法の制定に強い関心を持ち、働く女性たちにとっての法律がよりよい内容になるよう願って、仲間と上京し、国会へのロビー活動などにも積極的に参加したこと。そして、その頃活動を通して「目標を共有する仲間との活動は、新しいつながりを手に入れた楽しさと一人ではなく共に行動している充実感を得ることができ、仕事に対する活力ももらえた」と自分と違う職業や所属の人との交流が広がる社会活動の楽しさに目覚める。

1980年には、現在活動している「みんなの学校in松本企画委員会」の前身の「松本市婦人のつどい実行委員会」に参加。女性団体と力を合わせ、大きな催しを企画し、女性主体のネットワークを形成した。女性団体が力を合わせて活動をしたことが、女性センターを求める要望活動にもつながり、そうした動きが1999年のパレア松本、松本市女性センターの設立に結実した。田

口さんは、女性センターは男女共同参画の発信の拠点であり、多くの人が交流する団体活動にとって大事な拠点なので、今後ますます充実させたいと願っている。

### **原動力は、仲間とのつながりと強い意志**

田口さんが現在代表を務めている「みんなの学校in松本企画委員会」は2002年に設立された団体で、男女共同参画社会の形成の促進を図る活動、子どもの健全育成を図る活動、社会教育の推進を図る活動をしている。会員は松本市内の主だった女性団体のメンバーで構成されている。

社会活動への参加を妨げる要因として、活動する時間がないことや家族や職場の理解がないことがよく挙げられるが、田口さんは、年次有給休暇を利用し、1日を午前、午後、夜間と分けてしっかり時間管理をし、時間を徹底的に有効に使っている。職場の理解については、1989年に保育園園長に就任してからは、働く人の働きやすさや環境整備に一層力を入れており、「それは、とりもなおさず自分自身の社会活動との両立のしやすさにもつながった」と語っている。

また、田口さんは活動について「団体活動は人間の集まり、メンバーとのつながりが大切だと思っている。そのためには相手を信頼することが基本。会議の間ではお互いに考えていること、思っていることなど意見をよく聞き、気持ちをキャッチすることが重要だと考え、代表として少数意見も大事にすることを心がけてきた。仲間のお互いに対する理解が大事だと思う。メンバーはフルタイムで働く自分の状況を十分理解してくれている。行事を行う時には、チームを組んで行う。毎年の企画テーマは、議論し、やりたいことを持っている人に手を挙げてもらい、提案により決定。役割分担をその都度行う。それぞれができる役割を果たす。『みんなの学校』では、やりたいことがやれることが重要で、活動には楽しさも必要。また、学んだことを行政に政策提言し、政策に反映されることもやり甲斐につながっている」と言っている。メンバーそれぞれの独自性ややりたいことを大事にしつつ、それぞれができる役割を担いながら活動し、団体としてまとまっていく。こうしたことから、団体活動の継続には、メンバーひとりひとりととっても団体にとっても、プラスになる関係を築くことが肝要だとわかる。

さらに、困難の乗り越えに必要だったことについて、「活動していく中では周囲の無理解などもあったが、いちいち気にしない。いろいろな困難を乗り越えるには、活動を続けていくのだという強い意志と共に活動している仲間がいるという信頼感がある。そのためにも、コミュニケーションをよくとることが重要」だと述べている。

### **市議会議員に押し出され、政治参画**

ずっと同じ職場で働き続けてきた田口さんは、2009年におひさま保育園で60歳定年を迎える。2年の定年延長があり、嘱託園長として働いていた2011年に松本市の市議会議員選挙があった。その折、長く議員の職責を果たしていた信頼のおける女性議員が引退。何とか女性議員を継続させたいという願いを持つ仲間から議員候補に押し出された。そして、家族も立候補を応援してくれたので、思い切って無所属で市議会議員に立候補した。その結果、市民型選挙で38人中7位で当選を果たすことができた。現在は、議員として男女共同参画の推進と教育問題に重点的に取り組んでいる。また、ずっとライフワークとして取り組んできている保育園の仕事も、保育支援を医学部教職員対象にとどまらず、大学の女性研究者支援のために全学に広げていこうとしている。

田口さんは、これまでの自分のキャリアを振り返り、好きな保育士としての仕事をずっと続

けて経済的に自立をし、仕事と同時に社会活動ともかかわりを持ち、仲間と一緒に本当にやりたい活動にも携わってこられたことに満足している。

### 3 男女共同参画の視点から

#### 「男は仕事、女は家庭」を乗り越えて

働く女性の現状を見ると、結婚、出産、子育てを機に職業を中断する女性が多い。しかし、田口さんは、子育て期にも職業を中断せずに継続している。さらに、社会活動にも携わり、仕事と活動と家庭を鼎立している。田口さんの学校選択や職業選択の背景に「女性も手に職を持つこと」を強く勧めた性別役割分担意識に捉われていない家庭教育の影響がうかがえる。そして、仕事・活動・家庭の鼎立を支えたのは、家族の理解や協力であった。田口さん自身が「家族の原則は家族の誰かに我慢のしわ寄せをしない。家事・育児もできる人ができることを引き受けるという方式で乗り切ってきた」と語っている。家族全員が柔軟にその時その時、家庭生活に必要な役割を引き受け、協力し合うことが、仕事と活動の継続を支えた大きな要素だった。家族、特にパートナーとしての男性が、女性が職業を続けることに理解を示し、応分に家庭責任を果たすことが、女性の職業継続と社会活動継続にとって大事であることがわかる。

#### 管理職の意識改革とワーク・ライフ・バランスの実現

田口さんは就業当初から働く人の環境の整備に強い意欲を持っていたが、「園長に就任してからは、より一層働く人の働きやすさに力を入れた。それは、とりもなおさず自分自身の社会活動との両立のしやすさにもつながった」と語っている。

今、女性も男性も、仕事や子育て、自己啓発、社会活動等さまざまな活動を自分の希望するバランスで展開できるワーク・ライフ・バランスの実現が求められている。田口さんが複数の活動をバランスよく行えた要因として、田口さん自身がキャリアを積み重ね、待遇や雇用環境の整備を遂行できる園長の地位に就いたことが大きかったであろう。

これは、管理的な地位に就く人が、仕事だけにまい進することに価値を置くのではなく、仕事と調和を取りながら家事や育児、学習や活動などに携わる生き方や働き方に価値を置く考えを持つこと、それが、ワーク・ライフ・バランスの実現にとって重要な要素であることを示唆している。

(西山 恵美子)

# 商工会議所管理職の職業キャリアから地域の男女共同参画活動へ

市原市男女共同参画社会を進める市民の会 会長 羽鳥 シズ子

## プロフィール

自分が育つ家庭環境では、「手に職を」という父親の考え方のもと、専門学校で簿記の勉強を一生懸命行った。結婚後23歳から市原市の商工会議所に勤め、58歳の退職まで36年近く商工会議所という男性中心の職場で職業生活を継続した。女性職員の上司はいなかったが、プロジェクトのスタッフになるなど、行政関係者、女性団体関係者との交流を深める。その後1996年50歳で女性では全国初の商工会議所専務理事となり、管理職を務め、男女の役割分担によらない新たな組織作りなどに取り組む。会頭の退位に伴い58歳で退職。地域の女性代表の一人として退職以前から、市原市の条例づくり委員会などに関わっていた。2006年には「市原市男女共同参画社会を進める市民の会」を立ちあげ、会長として活動している。長期の職業生活をもとに地域における人的ネットワークをつくりあげ、退職後地域の男女共同参画活動にリーダーとして活躍している。(60歳代)

- 1966年 専門学校に進学。父親の「手に職」の考えから簿記などを一生懸命勉強する
- 1969年 結婚後市原市へ転居。近所の人の紹介で商工会議所につとめ、タイプ打ちからはじめる職業生活をスタートさせる
- 1970年代 出産後、子育ては義母が担い、仕事に没頭。プロジェクトスタッフとなるなど上司からも認められる
- 1996年 50歳、商工会議所の専務理事に就任  
組織改革を実施
- 2004年 会頭の退位により、58歳で退職
- 2006年 市原市の男女共同参画社会条例づくり参加。審議会副委員長  
女性センター設立後、事業を推進する「市民の会」会長として活動
- 2011年 3.11（大震災）から岩手県大槌町ボランティア支援活動
- 2012年 「大槌町子どもたちを支える会」立ちあげ、理事  
10/2～4（3日間）被災地でボランティア活動
- 2013年 被災地支援として「写真展」開催予定 5月～2014年3月まで（被災地直後・中間・未来へ）  
義母の介護と、会活動の両立を行っている（4年目）

## 1 市原市男女共同参画社会を進める市民の会の概要

### 【活動分野】

男女共同参画社会の形成の促進

### 【活動内容】

市原市では男女共同参画を進めるため条例づくりを行い、2005年4月に施行となった。条例づくりに取り組んだ市民たちが2006年4月に「男女共同参画社会を進める市民の会」を設立。24名で設立総会を行い、会長に羽鳥シズ子さんが就任した。現在は会員が61名で活動している。

市民の会では、市民活動センターに男女共同参画センター（iほっと）を設立し、市内外の団体や個人に「男女共同参画の輪」をひろげるため講演会や企画会を開催している。2006年には



設立記念事業として横浜市男女共同参画センターの視察、市民企画講座（市共催）「男の未来予報図」を実施。2007年には市原市男女共同参画フォーラムに参加し「地域交流会in市原」開催。2008年市原市男女共同参画推進フォーラムに実行委員として参加するなど、市原市の男女共同参画推進の活動を進めている。

## 2 活動までのプロセス

### 結婚後 市原市の商工会議所に勤務・仕事に没頭

1946年山口県に生まれた。書道教師をしていた父親からこれからは手に職をもたないと社会に通用しないとよく言われた。高校卒業後は専門学校で簿記などの勉強を一生懸命に行った。

結婚により市原市に転居した。近所の人から話があり、1969年23歳で商工会議所に勤め始め、タイプ打ちからの職業生活がスタートした。商工会は25人程度の組織で、女性は6、7人と少数であった。組織としては係長に女性が1名いたが、それ以上の役職はおらず、女性は上に上がれないのかと疑問をもったこともあった。しかし、仕事でさまざまなことを行う機会を得て、大いに鍛えられた。

当時の専務理事からプロジェクトのスタッフとなるように言われた。期待された仕事に一生懸命取り組むことで、この時期、仕事の幅をひろげ、自分の能力を伸ばしていった。市や県の行政関連の人々と交流をもち、人的なネットワークもひろがった。周囲からも仕事ができると評価され、自身も積極的に仕事に取り組んだ。研修を受け、経営指導員の資格を取得したのもこの時期である。その後総務係長を務め、事業主との中小企業相談や苦情処理も担当し、次第に商工会議所において重要なメンバーとなっていた。1995年からは、総務省行政相談員という中心的な役割も果たしている。

### 管理職となり、男女によらない新たな組織作りに取り組む

子育ては、同居している義母が中心となり行ってくれた。夫は最初は職業生活の継続に反対であったが、家事や育児に協力するようになった。家族がみな協力して仕事の継続を可能にし、2人目の子どもの時は育児休業を取ったが、義母が家事・育児を行ってくれたので羽鳥さんは仕事に没頭できたという。周囲の女性たちからは、家族の協力があり羨ましい、とよく言われたそうだ。

商工会議所の会頭、副会頭につぐ管理職である専務理事に1996年50歳で就任した。女性の専務理事は全国初。商工会における女性の役職者が少ない中で、羽鳥さんの専務理事就任は女性の管理職進出にとって大きな前進といえる出来事であった。

その後1998年には中津川市でも、商工会議所に女性の専務理事が誕生している。仕事の幅はひろがり、運営、会計も含めてすべてのことを任されていた。主に男性である事業主と経営に関わる相談も行い、時には暴力団対応などが必要とされることもあったという。通常勤務の後、夜にミーティングや勉強会などを行うことも多かった。

自らが管理職となることで、組織の在り方を見直すことにも取り組んだ。男女の別は関係なく、責任の重さ、きちんと意識的に仕事を行うことを基本とし、女性の昇進も可能としていく組織改革を行った。また県内の20の商工会の女性たちの勉強会などを実施し、横のつながりを作り、女性たちのエンパワメントにつながる活動も積極的に展開した。



このように羽鳥さんは、商工会議所で働く女性たちのエンパワーメントにも力を発揮している。また専務理事の立場でさまざまな人と出会うことから、大きな力をもらっている。仕事は「できない」とは言えないので、さまざまな人に助けてもらうことも多くあったという。仕事をする上でのお互いの関係が重要であることが改めて認識できた。

会頭の退位に伴い羽鳥さんも2004年58歳で専務理事を退職した。上司に恵まれ、さまざまな仕事に挑戦できたと振り返っている。事務の仕事から職業生活を継続し管理職となることで、組織にかかわる判断力、決断力を磨き、地域、行政はじめさまざまな人との人的ネットワークをもつことができた。

### **退職後、条例づくり、センターづくりなど地域活動へ参加**

商工会での職業キャリアの継続、管理職として集団をまとめ動かす経験、行政、地域の人々との関わりから、退職後は男女共同参画社会づくりの重要メンバーとしての活躍が増えていった。

当時はじまった男女共同参画条例づくりでは、市から審議会メンバーへの要請があり、委員会副委員長を務めた。委員会や多様な勉強会などで議論を重ね、市原市男女共同参画条例を策定し、2005年4月から施行となっている。

それまで市原市では男女共同参画にかかわる市民の活動拠点がなかったため、条例づくりに関わった市民の女性たちが集まり、男女共同参画センターをつくることを市長に要望した。この活動は2006年4月に、男女共同参画センター「iほっと」の実現につながり、市民活動センター2階に活動の拠点が誕生した。

### **「男女共同参画を進める市民の会」の活動へ**

条例や行動計画が策定され男女共同参画センターもオープンしたが、まだまだ市民との交流は充分とはいえなかった。千葉県内の団体と連携も深めるなど輪を広げることが必要なことから、センターを活用して活動を行ったのが「市原市男女共同参画を進める市民の会」であった。2006年4月に24名で設立総会を開催した。羽鳥さんはこの会の会長として、活発に活動を行っている。2008年3月男女共同参画の情報誌「PRISM（プリズム）」には、男女共同参画センター「iほっと」オープンと、市民の会会長羽鳥さんの話として、市内外の団体や個人の人々との交流と、講演会や研修会を進めることが紹介されている。

2008年5月には、市民の会設立記念事業として横浜市男女共同参画センターを視察し、11月には千葉県内の安房地域との交流会を開催。その後、市民企画講座、市原市市民男女共同参画フォーラム、千葉県ネットワーク会議への参加など、交流の推進に努めている。市との情報の共有を図り、楽しく地道な活動をめざしている。

男女共同参画の事業や運営を進めるにあたっては、ボランティアグループなどは個人的な行動をとることもあり、調整などに難しい面も多くあった。また行政との連携や話し合いの必要性も強く感じ、行政も市民も生かされお互いに意味のある関係をもてるよう心がけた。さらに、楽しいことがないと活動の継続が難しくなるので、みなでアイデアを出して工夫をするなど、活動の推進に向けてさまざまな取り組みを展開している。

### 3 キャリア形成の視点から

このように羽鳥さんは商工会議所といういわば男性中心の職場で職業生活を継続し、多様な能力を形成していった。管理職である専務理事に就任し組織の立て直しを行うなど、新たな男女共同参画の組織づくりに取り組んだ。退職後は、職業キャリアで形成した組織を運営する力をもった市民として男女共同参画の事業への参加を要請され、地域の男女共同参画の活動推進にリーダーシップを発揮している。そして、実際に活動をともした市民からも望まれ「男女共同参画社会を進める市民の会」会長になっている。このように長期の「職業キャリア」から、退職後は地域で活動する「社会活動キャリア」へと移行した複合キャリアを歩んでいる。

男女共同参画を推進する活動では、地域の女性グループ・団体などが中心となる場合が多くみられるが、羽鳥さんの場合は職業キャリアで形成された集団を動かす力、人的なネットワークの活用、地域との交流やリーダーシップの力を発揮し、市民、行政のメンバーとともに活動を展開している。

職場で管理職となり男女共同参画を進め、退職後は地域で男女共同参画の地域活動を進めるかたちで、職業キャリアから社会活動キャリアにつながる複合キャリアを形成し、男女共同参画を推進する事例といえる。

(亀田 温子)

#### インタビューその後

市民の会活動から2013年で7年目となります。2011年3.11（東日本大震災）で、岩手県大槌町出身の友人宅が津波で流され、町の中心は崩壊状態となりました。市民の会メンバーが中心となり、2012年6月11日「大槌町の子どもたちを支える会」を立ちあげ、子どもたちに安らぎと笑顔を、また子どもたちを支えている町民がゆとりをもって暮らしていけるようにボランティア活動を行う目的としました。5月11日から3ヵ月間、市原市内を始め千葉県内での被災地の写真展を開催しました。未来への子どもたちが復興にむかって頑張っている姿を応援し、息の長い活動を続けてまいります。（10月2日～4日まで現地で支援活動をしてきました。小学校、保育所、江岸寺（音楽）、仮設住宅など4ヵ所を訪問。毎年訪問予定です。）

(羽鳥シズ子)

## 2 子ども・若者への教育や支援

### 地域から学校を支える活動

NPO法人スクール・アドバイス・ネットワーク 理事長 生重 幸恵

#### プロフィール

北海道札幌市生まれ。結婚・出産後は、東京で3人の子どもの成長に伴い、児童館の手伝いやPTAの会長を経験するとともに、フリーランスで市場調査の仕事にも就き、社会の世情をさまざまな角度から見てきた。そのような経験の中から、学校教育へ地域の立場から支援していくことの必要性を痛感し、現在の活動に専念することを決意。2002年に東京都杉並区より「学校教育コーディネーター」（第1号）に任命された。また、このことを機に、PTA会長時代にともに活動をしてきた近隣校のPTA会長2名とともにNPO法人を設立した。学校と地域をつなぐさまざまな活動の企画、運営を展開。文部科学省、内閣府、経済産業省、東京都等の役職を歴任、さらに学校サポーターやキャリア教育コーディネーター等の人材育成で全国的に活躍している。（50歳代）

1973年 上京し劇団に入る  
1982年 公務員と結婚  
1994年 小学校PTA会長就任  
1998年 中学校PTA会長就任  
2000年 杉並の教育を考える懇談会委員就任  
2001年 配偶者病気で他界  
2002年 杉並区学校教育コーディネーター受託  
NPO法人スクール・アドバイス・ネットワークを設立し、理事長に就任  
2003年 東京都生涯学習審議会委員就任  
東京都社会教育委員就任  
2007年 内閣府地域活性化伝道師就任  
2008年 経済産業省の委託を受け「キャリア教育コーディネーター」育成・評価の全国システムの開発に従事  
2011年 文部科学省中央教育審議会委員就任  
一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会代表理事就任

## 1 NPO法人スクール・アドバイス・ネットワークの概要

#### 【活動分野】

子どもの健全育成

#### 【活動内容】

学校を取り巻く現状は複雑である。学校は、PTA活動に非協力的な保護者、モンスター・ペアレントと呼ばれる保護者の増加や、学習障害、不登校児童生徒、いじめへの対応、学力の低下等、多様で複雑化する課題への対応に迫られている。これらの問題は地域や家庭の教育力の低下や、保護者および学校と地域のつながりの希薄化などに起因するという現状認識から、次世代を生きる児童生徒のために、地域の一員として、「学校と地域を橋渡しできるあらゆる活動を通して」

学校教育の「場」を支援することを目標としてこのNPO法人は設立された。

組織体制は、常勤職員5名を中心に、事業の内容に合わせて依頼する非常勤職員から構成されている。常勤は、理事長である生重さんと2名の理事、および職員2名である。非常勤はプロジェクトごとに募集する事務担当者、講座の講師、子どもや保護者の相談に対応する臨床心理士など、延べ15名程の専門家がかかわっている。

現在は、杉並区および他の自治体の補助金が主な財政的基盤である。財政的基盤を安定化するため、補助金を受けられるさまざまな活動に積極的に応募している。そのほかに、理事長の行政や企業との関係が広がるにつれ、全国規模の活動（プロジェクトの企画、講演等）による報酬も経済的支えとなっている。

他方、NPO法人として発刊する各種の無料冊子には、地域の商店や企業からの広告を掲載しており、その広告宣伝費もNPO法人の貴重な運営資金となっている。

## 2 活動までのプロセス

### 子育てと地域活動に専念～学校への協力を開始～

2男1女の我が子の成長に合わせて、親として学校や地域の活動にボランティアでかかわっていくうちに、教育とのかかわりが深くなっていった。

独身時代に一時劇団に所属しており、全国を回った経験があった。その時に学校を訪問する機会があり、その経験がその後の児童館や人形劇サークルを支援するボランティア活動に関わることに役立った。

最初は、幼稚園の母親クラブ、児童館の人形芝居サークルの活動へ参加することから始まり、1994年から小学校、1998年には中学校のPTA会長を引き受けた。その経験を通して、一部の保護者たちの非協力的態度や、小学校、中学校の教師の悩みと多忙さ、児童生徒の変化を実感するようになり、保護者として学校を支援したいという思いを強くした。そして、教頭や校長等の管理職と積極的に対話をし、PTAとして学校を支援できる具体的な活動に取り組みだした。同時期、他の学校のPTA会長とも親交を深めることとなった。

中学校のPTA会長（1998年から2002年）と同時に、杉並区PTAの代表として「教育を考える懇談会」に参加するようになった。実は、この活動を始めた時、受験生を2名抱え、2001年に配偶者が病気で他界するという大きな変化に遭遇した。配偶者の死は、これからの自分の生き方を考える機会となった。その結果、市場調査の仕事を辞め、教育の支援に専念することを決断した。それは、「人生を再出発するならば、お金や安定よりも、自分にしかできないこと、誰かの役に立つことを優先したいと思った。教育の世界で必要なことを、教員ではない人の目線で企画し、教育をサポートすることは、自分でなくてはできないと確信した」からであった。また、「当時、PTAの役員をいやいや取り組んでいたのを見て、子どもたちのためにPTAにかかわるのなら、自分も楽しみながら活動することが必要であるし、忙しい教師を支えることには意味がある」「今までも、じっとしていられない性格だったので、校長をはじめ、教師たちと積極的に会話をし、役に立てる仕事を探すことが楽しかった」という経験が支えとなった。

### 地域と学校の架け橋に専念～仲間とNPO法人設立～

杉並区教育委員会は、児童生徒が未来を担うべく、楽しく学び、思いやりのある心と生きる



力をはぐくむことができる教育の推進、そして、区民の生涯にわたる学習、文化スポーツの活動の振興を図るため、2002年に「教育改革アクションプラン」を策定した。そのプランの実現の一環として、東京都に先駆けて、「学校教育コーディネーター制度」を導入した。この第1期生4人のうちの一人として委嘱された。月額3万円の活動費はあるものの、身分はほとんどボランティアであった。

当初は会長をしていた天沼中学校のほかに5つの学校を受け持った。他のコーディネーターとは月1回の会議をしながら情報交換をしたが、「学校教育コーディネーター」の活動は多岐にわたり、効果を上げるためには単独では限界があることを悟り、PTA会長時代から親交のあった他校のPTA会長経験者2名とNPOを設立することとした。生重理事長とその2名の体制は現在に至り、10年間続いている。

### 活動分野は広がり続ける

2002年の設立以来、10年を経た現在まで、NPO活動に100%全力投球している。活動内容は拡大を続け、生きがいとなっている。さらにNPO活動の延長上の仕事として、文科省中教審委員、内閣府地域活性化伝道師、東京都生涯学習審議会委員等の役職を歴任している。

現在は経産省キャリア教育コーディネーター育成関連事業をきっかけとして設立した、一般社団法人キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会の代表理事も兼務している。

行政との関係はNPOの活動を発展させ、その存在を地域に認識してもらうための要となってきた。と同時に、行政の考えを発展させるのに寄与している。

生重さんは、「今まで実施してきた事業や活動を保守し継続することには満足しない。むしろ、常に、『今学校教育で求められる支援』をさがして、新たな活動に取り組んでいるため、現在も活動の範囲は拡大を続けている。とくに子どもと大人、学校と学校、学校と地域、学校と企業などのつながりを広げるためのコーディネートをやる役目を果たすことに努めている」と言う。

地域から学校を支える活動の内容は、以下のような4つのカテゴリーに大別できる。

#### ①学校の要請にこたえる学校教育上の授業の企画、授業の支援

この場合、NPO法人は教師の要望のままに動く単なる「人材の斡旋屋・紹介屋」にはいけない。「便利屋」にならないことに注意することが非常に大切である。そのためには、学校から支援の要請を受けた場合、学校の目的を理解し、それを咀嚼しながら、学校のめざすことを実現できるように、管理職や教師とじっくりと話し合うことを重視する。

今までの経験から、学校の要請にこたえる支援活動は二通りがある。ひとつは既存の学校教育プログラムへの協力である。たとえば、「総合的な学習の時間」や「道徳の授業」「英語教育」そして選択教科を支援する社会人講師や部活動の外部指導員紹介など、学校の要請に適した地域の人材と交渉したり、職場体験をより有意義に行うために、職場の紹介だけでなく、個々の児童生徒の将来の夢探しに貢献できるような事後指導のプログラムを開発したりする。もうひとつは新たな授業や講座を提案し実施する。例えば、臨床心理士による「怒りのコントロール」を全クラスで授業として実施。また、「道徳教育公開講座」の開催などがその例である。さらに、地域の商店街と協力して、空き店舗を利用して、放課後の「子どもたちの居場所としてのカフェ」の実現や「中高生起業家養成講座」などに取り組み、経営を、実践的に学ぶ機会を作るなど、学校と地域での学びを支援する企画・運営も行ってきた。

#### ②身近な本物を子どもに伝える活動



「子どもたちが社会の仕組みや、仕事に興味をもち、自分の将来像を確立していくためには、さまざまな“本物”と出会い、働くおとなの姿に触れることが必要である」という理念から、地域内のみならず地域外の企業の人々との対話を増やし、学校への協力を増やす人材と企業を拡大する活動を行ってきた。たとえば、企業が行う学校支援プログラムについてのアドバイスの提供、学校への具体的な人材の紹介を通して、学校と企業の双方にメリットとなる働きかけを行ってきた。

#### ③学校と地域の橋渡しとして働ける地域の人材の発掘と訓練講座の実施

人材養成として2つの事業を実施している。ひとつは、杉並区およびその周辺の「学校教育にかかわりたい」住民を対象に、「図書室ボランティア」や「英語活動講師」を希望する人を募集し、子どもたちの学びを支援する人材の養成を行う。学校に支援に入る前には、「教え方の研修」をしている。「英語活動講師」は、海外生活のある主婦や、学生時代語学を専門とした主婦を対象に多くの応募者があった。この活動は地域の余暇活動支援としての貢献にもつながっている。

もうひとつは全国レベルの人材養成プログラムである。これは、2009年より経済産業省の委託事業であり、「児童生徒の勤労観、職業観を育てるキャリア教育コーディネーター」の育成・評価を行う全国的なシステム開発と、キャリア教育コーディネーター養成の事業である。

#### ④学校支援のネットワークの拡大をめざす

以上のようなさまざまな活動の拡大をとおして、学校教育を支援するネットワークを作り上げることをめざしている。特に、地域にはさまざまな特技や趣味、経験を持つ人々がたくさん生活している。NPO法人では、そのような地域の人とのネットワークづくりとして、漠然と「学校に来てください」と誘うのではなく、目的や役割を明確にすることを心がけている。さらに、具体的な学校支援活動を通して子どもたちと直接かかわることで、地域の人々にも何かを得てもらえるようなコーディネートを果たしながら、ネットワークを広げていけるよう工夫をしている。

### 3 キャリア形成の視点から

生重さんのこれまでの人生は、まさにワーク・ファミリー・バランスをとおして、キャリア形成をしてきた典型例と言えるであろう。その理由は人生の初めから「NPOを設立したい」とか、「学校と地域の架け橋になることに興味や関心がある」と思っていたわけではない。あえて言えば、「人に関心があった」「いろいろな人と積極的にかかわるのが好き」な人であるということとは変わらなかった。むしろ、人生で出会うさまざまな役割（母親、配偶者、地域の一員等々）に一生懸命に取り組んでいき、その役割と取り組むことで自分の追い求める価値（未来を生きる子どものために何かすることは意味がある）が、だんだんと明確になってきた。

生重さんの生き方を具体的に見ると、意図的あるいは偶然に出会ったさまざまな経験に自分なりの意味を見出し、徐々に自分の生きる意味に気づいてきている。たとえば、子育てに専念していた時期には、子どもにとって大切なところはどこかを求めて地域の人の話を聞き、幼稚園探しをしながら、地域とのつながりを深めると同時に地域での子育てや子どもの教育の課題にも気づきだした。

さらに、子どもが学童期になると、PTAの一員あるいは会長として、教師や学校管理職たちとの話し合いを進めることで、子どもの成長を進めるうえでの保護者や地域の問題、教育の改

善に必要な学校現場の問題の複雑さ、教師たちの多忙さ等に気づき、積極的に支援する。

このような生重さんの積極的な姿勢に感銘を受けた学校管理職が、地方自治体の活動に推薦し、NPO法人の土台ができ、その後はNPO活動の目標を達成する過程で人的広がりができ、さらにあらたな目標ができてくる、という生き方である。このような生き方こそ生涯続くキャリア形成の過程である。

(渡辺 三枝子)

# キャリア学習プログラム「カタリ場」が社会を変える

特定非営利活動法人NPOカタリバ 代表理事 今村 久美

## プロフィール

2002年に慶應義塾大学を卒業。しばらくの間は人材・教育関係の事業をしている会社でアルバイトという形態で高校生に情報を提供する仕事をしており、やがて高校生に自分の人生を考えるきっかけを提供するキャリア学習プログラム「カタリ場」を開発した。

それが後に、特定非営利活動法人NPOカタリバの中心的な事業として発展し、さらには大学での導入や企業の人事に関するコンサルティング業務の受託という波及効果も生まれた。

2008年、日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー 2009キャリアクリエイト部門を受賞。

2009年6月、内閣府・男女共同参画「チャレンジ賞」を受賞。

2009年12月、代表理事が内閣官房内閣総務官室専門調査員に任命された。(30歳代)

2001年 慶應義塾大学在学中に任意団体「カタリバ」を設立。

2002年 慶應義塾大学卒業。

2006年 特定非営利活動法人NPOカタリバとなる。同年結婚。

2008年 日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー 2009キャリアクリエイト部門を受賞。

2009年 内閣府・男女共同参画「チャレンジ賞」を受賞。

2009年 代表理事が内閣官房内閣総務官室専門調査員に任命される。

2010年 「カタリ場」の年間実施校が80校と過去最高となる。

家族は夫と2人。自宅をシェアハウスにするとともに、震災後は東北と東京を往来しながら暮らしている。

## 1 特定非営利活動法人NPOカタリバの概要

### 【活動分野】

社会教育の推進、まちづくりの推進、子どもの健全育成、経済活動の活性化、職業能力の開発または雇用機会の拡充、団体の運営または活動に関する連絡・助言または援助

### 【活動内容】

高校生対大学生というナナメの関係（「親近感と憧れ」を持てるお兄さん・お姉さんとの関係）によるキャリア学習プログラム「カタリ場」の実施を中心に、高校生や大学生などを対象に教育活動を行っている。

組織は役員会と事務局からなり、会員とボランティアが活動を支えている。役員会は代表理事1名、理事3名、監事1名。事務局は事務局長1名、職員7名、パート職員2名、学生職員10名、シニアボランティア1名。会員は正会員64名、賛助会員81名、団体会員8団体、活動会員（「カタリバ」の活動に定期的に関わる学生）52名。ボランティアは全国に約4,000名。

## 2 活動までのプロセス

### 「カタリバ」の立ちあげ

今村さんは、学生時代にグループワークや先輩との関係のなかで鍛えられたそうである。そして、「いつの間にか能動的になる自分を経験」し、「教育の役割とは人の内発性に火を灯すことに尽きる」という実感をもったと言う。しかし、成人式のときに帰省して久しぶりに友人に会ってみると、友人たちは勉強や大学に対する否定的な発言をしていた。その様子は、授業や学校に文句を言っていた高校生のときのままであり、自分自身の高校生時代の姿と一緒にあった。このような経験から、「頑張ることは実は楽しいことなのだ」ということを実感できない日本の教育とは何なのだろう…、と今村さんは疑問に思った。そこで、高校生が能動性や内発性を育むことを手助けする仕事をしようと思い、その可能性を探ることにした。

そのような経緯から、卒業しても就職せずに、「カタリバ」の活動を実体化させることをめざしていた。そのうち、キャリア教育をコンセプトに事業を展開している進学情報会社から誘われ、アルバイトの形でその事業に参加することになった。そこでは、電話の受け答えや名刺交換の方法などを学ぶとともに、さまざまな階層の人がアルバイトやフリーターの境遇にあることがわかり、学歴社会や格差社会など現実の社会構造の実態を学ぶことができたと言う。やがて学校回りの仕事を与えられ、高校で情報の授業も担当するようになった。それを業務委託にしてもらったことによって、請求書や領収書の発行方法を学ぶこともできた。

### 高校生のために

しかし、その仕事は授業を通して進学情報を生徒に提供するのがメインの仕事であり、高校生のためになっているかどうか疑問が湧くようになった。そこで、高校生が進学情報の入手や扱いを学ぶだけでなく、自分の人生を考えることができるような授業ができないものかと思っていたところ、「一緒にやりましょう」という高校が出てきた。そこで、「カタリバ」を特定非営利活動法人とし、トレーニングを受けた学生ボランティアのサポートによって高校生が自分の生活や人生を考えるようなプログラムを確立させた。さらに、地方自治体の教育委員会からも委託業務として発注してくれるようになったので、事業を拡大することができたと言う。

もっとも、自治体からの委託は期間限定だったため、その後は各校が独自に予算を捻出しなければならなくなった。そのため、これまで以上に教師や生徒のニーズに対して的確に答える仕事が必要だということを痛感しているとのことである。これについて、今村さんは次のように語ってくれた。

「私たちが本当に見なければいけないのは学校の先生であり、生徒たちなので、その人たちがいいと思えばお金を出してくれるわけだから、なんとか本当の意味での商品価値を高めなければという気持ちになった。」

### 組織運営の試行錯誤

今村さんは、組織運営について試行錯誤してきた。NPOは企業と異なり、ボランティアの力を活かしながら事業を行うため、「ボランティアの自発性を損なってはいけない」と言う。職員の場合も、NPOでは個人個人が自分のミッションを持っている。しかし、一方で事業の商品価

値を高めるためには、組織のミッションを堅持する必要がある。つまり、受益者は高校の教師や生徒であり、そのためには組織ミッションに基づく質の高い事業が求められる。このように、個人ミッションを優先させると事業がうまくいかない。逆に、個人ミッションを無視して組織ミッションを押し付けようとする「やらされている感じ」になるので、職員もボランティアも離れていってしまう。

そこで、「ボランティア・マネジメント」にエネルギーが取られたり、職員の個人ミッションへの配慮をしなければならないという苦労があるそうだ。このあたりが、「企業と異なるNPOの難しさ」であり、「NPOという形態を通じて（私が）学んだこと」だと言う。この点について、今村さんは次のように語ってくれた。

「NPOという形態で経営してきたからこそ学んだな、というのがひとつあります。それは、ボランティアも働く人も、やはり個人ミッションを確認するというのがすごく大事なことだということです。……NPOにかかわる人というのは、やはり何かがしたくて来ているので、私の都合で動かそうとすると離職してしまう。」

しかし、実は企業でもそこが大切だというのが今村さんの見解である。そのため、この経験を活かして、離職率の上昇に悩む企業に対するコンサルティングの仕事も引き受けたことがある。今村さんによれば、「NPOで学んだスキルを、いま企業の人事システムの中に提案できるようになっているのは、NPO活動を通じた学習の成果だ」ということである。

### モデルとなる人から学ぶ

組織運営について、もうひとつ特筆すべきことがある。今村さんは、「もともとプライドが高く、自分ができないことを人に話すのには勇気がいるほうだったため、仕事は自分ができてからスタッフに説明しようとしていた」そうである。しかし、「それでは自分もスタッフも、そして組織も成長できない」ことがわかったと言う。そこで3年前から、自分よりも経験のある人を組織に入れて、その仕事の仕方から学ぶということを心がけるようになった。「有能な人に組織の中に有期で入ってもらって何か仕事をしてもらおう、ということが何よりもの学びですね」と語る今村さんである。

つまり、ただのアドバイザーではなく、実際に業務を担当する力量も時間もあるプロボノの人たちを組織の中に入れ、その人たちと一緒に仕事をすることによって今村さん自身が学ぶということである。このように、モデルとなるような人から学ぶことは、本やオーディオ・ブックなどで学ぶより効果が高いそうである。

上記のように、各種の専門的人材が入ってくれたことによって、数値をもって経営判断ができるという状態になったとのことである。これからも経営力を高めて事業性をきちんと担保し、「それこそ本当に日本の教育に一石を投じるベンチャーになっていけばいいな」と思う今村さん。日本の明日を良い方向に促していけるように、教育事業を展開し続けたいとのことである。一言で社会的企業とか教育ビジネスという言葉では括りきれないほど、今村さんの活動とその構想は豊かで大きなものだといえるだろう。



### 3 キャリア形成の視点から

今村さんのキャリア形成過程の原動力は何かと考えたとき、二つの重要な点が浮かび上がる。ひとつはふり返り（省察：reflection）の効果、二つはモデルとなる人からの学びである。

第1に、ふり返りに着目すると、今村さんは困難に直面することによって自らの活動をふり返り、それをバネにして活動を発展させてきた。具体的には、次のようなことである。アルバイト時代に担当していた情報の授業が生徒のためになっているのか、を考え、もっと人生を考える授業ができないかと思案した結果、協力校が現れて実現した。その事業が発展して自治体からの委託を受けるまでになったものの、委託期間が終了して学校の独自予算を獲得せねばならない状況に陥ったとき、教師・生徒のニーズに答えるような商品価値の高さを追究して事業の質を高めることができた。組織運営では、組織ミッションと個人ミッションの両立に苦心し、その成果を企業コンサルティングの形で活かした。

第2に、モデルとなる人からの学びである。これは、自分より経験のある人にアドバイザーをお願いするということではなく、このような専門的な人と一緒に仕事をすることによって、この人たちをいわばモデルとして自分の学びに活かすということである。

以上、ふり返りにしても、モデルとなる人からの学びにしても、文献、メディア、講座等を通した通常の学習活動ではなく、仕事という状況の中での学びである。このような学びは、状況の中から大切なことを学び取る力が必要となるのであり、今村さんの学ぶ力の大きさを感じざるをえない。

（田中 雅文）

# 保育士、自営業、情報誌発行の経験を活かした子育て支援

NPO法人チャイルドケアセンター大野城 理事長 大谷 清美

## プロフィール

保育士として働いていたが、結婚を機に退職し、夫の自営業を手伝っていた。

1998年、31歳のときに子育て情報誌「びい〜んずキッズ」を主婦の仲間と創刊。情報発信が目的だったが、この活動を通して、情報だけでなくもっといろいろな支援が求められていると考え、ファミリーサポートを行うNPO法人を2001年に設立した。

行政や企業と連携しながら女性も働ける場所、労働の対価がきちんともらえるNPO活動を実践している。(40歳代)

1985年 高校卒業後、個人経営の保育所で事務をしながら保育士見習い。通信教育で保育士資格をとり、保育所や企業の託児所に勤務

1992年 結婚を機に保育士の仕事をやめ、夫の自営業（オートバイ関係の皮つなぎを縫う職人）に従事

1995年 企業の工場の保育士として再就職

1997年 夫の自営業が忙しくなったので、保育士をやめ夫の仕事に従事

1998年 子育て情報誌「びい〜んずキッズ」を主婦の仲間と創刊

2001年 NPO設立 理事長となる

## 1 NPO法人 チャイルドケアセンター大野城の概要

### 【活動分野】

子どもの健全育成

### 【活動内容】

①家事援助や一時預り等の子育て支援、②子どもの健全育成に関する委託事業、③育児支援についての情報誌の発行等の情報提供、④育児に関する講習会や講演会等の開催、⑤公の施設の管理、⑥親子ふれあい運動会・キャンプ等のレクリエーション開催、⑦高齢者の支援に関する事業を行っている。ひとつのNPOでファミリーサポート、病児保育、学童保育の諸事業が一体となった運営をめざすとともに、世代を超えた地域の力を集め、子育て支援に取り組んでいる。

スタッフは事務局3名、ファミリー交流センター6名の計9名（全員専属、パートタイム4名 フルタイム5名）である。年代は20歳代1名、40歳代6名、60歳代2名である。給与は、パートタイム時給800円から、フルタイム月給12万円からである。事務を行う専任1名と基本的にはスタッフがそれぞれ事業を担当する担当者制をとっている。財政基盤は、会費収入が5%、事業収入約25%、委託事業収入約50%、指定管理者委託収入約20%である。委託事業が半分を占めるが、交渉を経て、委託総事業費の10～15%を、NPO設立当初、事業見積もりに、スタッフの賃金を計上したところ、NPOだからお金はいらないんじゃない、と簡単に言われた。が、その後、担当者と何度も話し合いを重ね、10%程度を委託費に含めてもらえるようになった。これによってスタッフに報酬を払えるようになっていく。

## 2 活動までのプロセス

### 保育士として働いて

大谷さんは小さい頃から共働きの親の手伝いをしていた。中学生の頃には、朝食や夕食も作っていたという。将来は小児科の看護師か保育士になりたいと考えていた。夢を実現するため、高校卒業後は働きながら准看護師をめざそうと思い、働く病院も決まっていた。しかし、病院の都合で採用取り消しになってしまう。大谷さんは、とても落胆したが、もうひとつの夢の保育士になろうと、自宅の近くの保育園を飛び込みで訪問し仕事を探した。そして、7件目の個人経営の保育園にて、事務補助のアルバイトとして採用された。この保育園で働いたことがきっかけで、園長先生から通信教育でも保育士資格の取得ができることを聞き、通信教育を受けながら資格を取得。その後保育士として働くことになる。

大谷さんは、趣味のオートバイのレースを行うため、時間帯が夜間の企業内託児所で働き、趣味と保育士の仕事を両立していた。23歳のとき、オートバイ関係で知り合った夫と結婚し、結婚を機に保育士をやめ、夫の自営業の手伝いとして働いた。

### 育児情報誌「びい〜んずキッズ」の発行

大谷さんは、子どもを保育園に預けて夫の仕事を手伝っていたが、3人目の子どもが生まれる前後に、仲間9人で子育てママグループ「びい〜んず」を結成し（1997年）、翌年そのメンバーと子育て情報誌「びい〜んずキッズ」を創刊した（1998年）。きっかけは、県の「情報誌づくり」（5回程度の講座）に参加し、講座修了後に受講したメンバーで何か情報を発信できるものをと考えたことだった。読者にこの情報を知ってもらいたいという思いで一生懸命作り、制作費はメンバーが出せる範囲の手弁当であった（当時は広告をとっていなかった）。夫は活動を理解してくれ、家のこと、子育てをしっかりとるようにと言われたが、活動に反対することはなかった。

### NPO法人の立ちあげ

「びい〜んず」は情報発信が目的だったが、大谷さんは活動しているうちに、子育てネットワークの必要性を痛感するようになる。また、育児サークルの悩みを聞いているうちに、育児サークルの活動が行き詰っていることも知った。そのような状況のなか、育児サークルを中心に連携の声をかけ、大野城市の育児サークルが集まって「親子ふれあい運動会」を実施したりもしたが、育児サークルのネットワーク化はなかなか軌道にのらなかった。

大谷さんは、情報誌の活動で知り合った子育ての専門家、行政に声をかけ、17、18名のメンバーで子育て支援を行っている組織・団体のネットワークを作る話し合いを重ねた。話し合いの中でNPO法人設立の提案がでるが、検討を進めていくうちに、消極的な意見が大勢を占め、いったん白紙となる。しかし、大谷さんは大野城市には転勤族が多く子育て支援の組織・団体のネットワークを作る必要性、ファミリーサポートを行う組織の必要性を強く持ち続けていた。

そんなとき、東京都町田市で初めてNPOがファミリーサポート事業を行っていると聞いて、大谷さんは町田市まで話を聞きに行き、大野城市でもできると確信する。子育て支援を行うNPOと一緒にやらないかと声をかけ、賛同者10人を集め、2001年11月にNPO法人「チャイルドケアセンター大野城」を立ちあげた。設立メンバーは、NPOの検討会で一緒だった子育て支援

や託児ボランティアグループの代表や保育園の園長、幼稚園教諭、保育士など大谷さんと思いを同じにする人たちだった。

設立当初、資金はなかったので、経費はメンバーで負担し、スタッフは無給だった。活動の拠点は市の建物の一角を無料で貸してもらった。設立の翌年2002年度からファミリーサポートのモデル事業を受託し（委託費250万円）、翌2003年女性労働協会に登録をして、正式にファミリーサポートセンターとしての活動を開始した。その後、市の学童保育事業を受託し活動は軌道に乗り始める。特に、市に要望を出し続けた結果、2005年から総事業費の10～15%がスタッフの報酬として委託費に入ることになり、スタッフにある程度の報酬を支払えるようになる。

### 複合型の子育て支援をめざして

「チャイルドケアセンター大野城」は、ひとつのNPOで、ファミリーサポート、病児保育、学童保育等の事業を一体として運営し、地域の力を集め子育て支援に取り組もうとしている。おもな事業としては、①「大野城市ファミリー交流センター」の運営・管理業務（委託事業）、②「ファミリー・サポート・センターおおのじょう」として病児・緊急預かり事業、小学校高学年長期休暇中児童クラブ支援事業等の実施（受託業務）、③独自事業として子育てサポート・家事援助サービスや育児サークルの開催等を実施している。

「大野城市ファミリー交流センター」は住宅地に位置するログハウス風の建物で、中はフローリングのホールが広がり、滑り台やマット、積み木のおもちゃが置いてある。元保育士の大谷さんのレイアウトや備品等への優れた目配りが発揮されている。この建物の管理とだれでも自由に参加できる子育て広場「ぽっかぽかひろば」の運営を「チャイルドケアセンター大野城」が行っている。気軽に遊びによれる場、子どもを自由に遊ばせながら親子がふれあい、仲間づくりができるような場の提供を心がけている。ここにも大谷さんが保育士として働いていた経験が大きく活かされている。

「ファミリー・サポート・センターおおのじょう」では小学生までの子どもの預かりをしており、急な子どもへの対応が必要になった親への援助を目的としている。平日の午前9時～午後7時は1時間当たり600円、延長10分あたり100円で子どもを預けることができ（休日や早朝・夜間もあり）、子どもを預かる会員の報酬は子どもを預ける会員が支払う額そのままである。子どもを預けたい会員と子どもを預かりたい会員をつなぐが、つなぐことに関する手数料等の報酬は必要ない。母親として女性として働いてきた大谷さんやスタッフが手数料をとられたら自分ならどう思うかを考えて設定している。

また、小学校高学年の子どもを対象に、長期休暇中の児童クラブを運営している（キートスクラブ）。2006年に大谷さんと学童保育の保護者会有志が長期休暇中の児童クラブを立ちあげ、「ファミリー・サポート・センターおおのじょう」はこの事業の運営を担っている。キートスクラブは保護者の要望に基づき、保護者が主体的に実施する事業という位置づけなので、保護者同士・保護者と指導員との交流をはかり、問題点の改善や情報の共有ができるような運営を心がけている。大谷さんやスタッフは保育士経験や自分の子育て経験を通して保護者の考えや行動様式を見通せることが役に立っている。

「ファミリー・サポート・センターおおのじょう」の自主事業としては「あい さぼーと（子育てサポート・家事援助サービス）」、育児サロン・サークルの開催や運営、中学校子育てサロン、子育て情報誌「びい～んずキッズ」発行などを行っている。さらに、大手スーパーや農協等と



の連携も積極的に進めており、子どもたちが大手スーパーの環境保護の体験学習に参加したり、農協の活動内容を情報誌で紹介し、農協からはイベントの際に野菜を寄付してもらったりしている。

以上のような受託事業も自主事業も、大谷さんが保育士として働いた経験や情報誌「びい〜んずキッズ」の発行、自分自身の子育てを通して見たり聞いたり思ったりした子育て支援の可視化されていないニーズをなんとかすくいあげ、支援していこうと考えたものである。

### 3 男女共同参画の視点から

「チャイルドケアセンター大野城」の活動の大きな特徴は、第1にさまざまな子育てのニーズにこたえようと幅広い活動を行っていること、第2に女性が働く場を増やし、作っている点、第3に子どもがいる母親も働ける職場、スタッフに報酬をきちんと払う職場をめざし実現している点である。そしてこれらの特徴は理事長の大谷さんのそれまでの職業経験(保育士、自営業)、社会活動(情報誌の発行)、自らの子育て経験など、さまざまな経験を強く反映している。一方で大谷さん個人に目を向けると、NPO法人の活動を通して今までの経験を融合した新たなキャリア(複合キャリア)を築いている。

「チャイルドケアセンター大野城」の行っている子育て支援は、乳幼児対象の子育てサロン・サークルから小学校の学童保育まで幅広いが、「誰でも自由に参加できる」「ちょっと困った時にさっと支援があるように」「あいている支援の穴をうめるために」という目的意識に貫かれている。また、親にも活動との関わりを求め、親も一緒に成長できるようしくみづくりが工夫されている。子育てに不安感や孤立感をもつ母親が多くなっている社会の中で、そのような状況を改善する力になっていると言えよう。

また、子育てスタッフの育成を行い、研修をうけたスタッフがさまざまな場で働く機会を提供している。さらには、スタッフにきちんとした報酬を払うことをめざしている。NPOは組織的な活動を行うので持続的に相当の時間を割いてくれるメンバーが必須であり、また中核となるメンバーは報酬を得て、すなわち職業活動として業務を行う人であることが求められる。しかし、多くのNPO法人の現状としてスタッフにきちんとした報酬が支払われないことが多い。その点、「チャイルドケアセンター大野城」は設立当初から労働の対価がきちんともらえるようなNPOをめざし、事業予算を設定する時から、スタッフの人件費を見据えた予算案を作成。委託事業だけでなく自主事業も順調に進んできたことをきっかけにスタッフにある程度の報酬が払えるようになっていく。

さらに、子どものいる女性でも働ける職場をめざしている。スタッフは子どもの参観日や病気のときは休むようにしており、日頃から自分がきちんと仕事を整理し他のスタッフのサポートもするという体制となっている。以上の点、子育て不安の解消、母親をはじめとする女性のより一層の活動の場の提供、適切な報酬の支払いをめざすことは男女共同参画社会の形成に大きく寄与しているといえよう。

### 4 キャリア形成の視点から

このような「チャイルドケアセンター大野城」の活動は、大谷さんが保育士として働いた経験、



子育てをしてきた経験、自営業として夫の仕事の手伝いをした経験、情報誌「びい〜んずキッズ」を発行した経験、そして女性として母親として働き続けていこうと歩んできた経験が大きく反映されている。

一方で、大谷さんのこれらの経験は大谷さんが理事長として「チャイルドケアセンター大野城」の活動を行い、運営していくなかで大きな力となっている。たとえば、NPOの新たな事業を企画・実行するときには保育士の経験や情報誌発行の経験、人員の配置やスタッフの処遇を考えるとときには自営業で働いた経験が活かされている。そして、大谷さんが小さい頃から子どもが好きだから保育士か看護師になりたいと漠然と考えていたことは、大谷さんが保育士にittedだけでなく、その後の情報誌の仕事、NPO活動へとつながる源流となっている。

また、大谷さんが子どもの頃からお手伝いをよくする子どもであったことは、大谷さんの能動的に動いていく姿勢を形づくるもとになっており、自ら動くという姿勢が高校卒業後病院に就職できなくなった状況を切り拓き、保育園に就職、その後の保育士資格取得につながっている。大谷さんの自ら動き、状況を切り拓いていこうとする姿勢はNPO法人をつくっていく段階、NPO法人を運営していく段階でも大きく状況の打開と進展に寄与していると言える。

大谷さんの仕事の経歴は、①保育園でのアルバイト、②保育士としての経験、③自営業の夫の手伝いであり、社会活動としては、①情報誌の発行、②子育てに伴う親としての活動、その他としては、①小さい頃からの家庭での手伝いがあげられる。

大谷さんの仕事の経歴と社会活動が複合して現在のNPO法人理事長のキャリアをつくり、その源には状況を切り拓いていこうという姿勢があったといえよう。

(大槻 奈巳)

## インタビューその後

福岡県大野城市を拠点に活動し、公のサービスでは手の届かない細かなサービスをモットーに子育て支援を行う団体として今年12年目を迎えました。

平成23年の10周年を機に、チャイルドケアセンター大野城からチャイルドケアセンターに法人名を変更し、気持も新たにスタッフ一同日々の活動に取り組んでいます。

現在、当センター事業は17事業。平成23年度からは、大野城市留守家庭児童保育所業務を受託したことで、総事業費も1億円を超えてきました。平成23年度の総事業額は144,002,493円。今まで見たこともなかった「億単位」の数字を扱うことで、大変責任のある仕事を任されていると自覚しています。委託先は、大野城市以外の行政や団体など、地域を超えた活動も広がってきました。各事業に関わる会員さんは1,000人を超えています。

現在スタッフは事務局19名（パートタイム6名 フルタイム9名 アルバイト4名）。年代は30歳代3名、40歳代13名、50歳代2名、60代1名です。

チャイルドケアセンターは、活動の趣旨に賛同してくれる有償のスタッフを継続的に雇用するための費用を捻出していることから、専任スタッフが中心となって会員さんと共に活動することで、継続的に事業が進められています。今後も、スタッフと会員のみなさんと共に、大地にしっかりと広く根を張り、高く太い幹を伸ばして活動を行っていききたいと思っています。

(大谷 清美)

# 「ヒロシマ」発の平和教育の担い手として

NPO法人ANT-Hiroshima 理事長 渡部 朋子

## プロフィール

広島市生まれ。大学卒業後、渡部総合法律事務所の事務局長を務めるかたわら、まちづくりや国際交流、平和構築などの市民活動にたずさわるようになる。「ANT-Hiroshima」では1989年の発足以来、さまざまな形で広島から平和を伝え、平和を願う人々の支援を続けるために、日本国内のみならず、世界各国で活動を展開してきた。これらの活動にもとづく平和の心を、生涯学習や学校教育現場などで子どもたちにも伝え続けている。

広島市教育委員会委員、AANI（アンナプルナ脳神経センター医療協力会）副会長、（財）広島平和文化センター評議員、ひろしまドナーバンク評議員、比治山大学非常勤講師。（60歳代）

1976年 大学卒業

1984年 渡部総合法律事務所 事務局長

1989年 アジアの友と手をつなぐ広島市民の会 設立（2007年NPO法人化し、ANT-Hiroshimaへ改称）

1993年 広島市女性問題協議会委員（～1996年まで）

1998年 広島平和文化センター 評議員（2012年より理事）

2002年 アフガン難民支援を開始

2004年 広島市教育委員会委員  
（2012年10月3日任期満了）

2011年 東日本大震災被災者支援ネットワーク「ボランデポひろしま」代表

## 1 NPO法人「ANT-Hiroshima」の概要

### 【活動分野】

国際協力の活動

### 【活動内容】

「ANT-Hiroshima」は1989年に発足し、国際平和事業、国際協力事業、教育、広報啓発事業の4つの事業を柱として、「ヒロシマ」の思いを伝えている。具体的には被爆の実相を伝えること、核兵器の廃絶を訴えること、平和構築活動、平和教育、平和文化の普及、次世代の平和の担い手の育成を行っている。2002年からはアフガン難民支援も行い、平和を尊重する心を生涯学習や学校教育の現場で伝えている。

渡部さんのほかに30～40歳代の女性専従職員が3名。2人は週3日勤務、1人は週5日勤務。イベントを行う際には随時、学生・社会人ボランティアを募集している。

主たる収入源は、①会費（1人年間3,000円、会員は100名前後）、②市民からの寄付、③助成金である。一般市民からの寄付が全収入の8割を占める。

## 2 活動までのプロセス

### 活動の原点となった「ヒロシマ」を問う意識

被爆者2世として広島に生まれ育った渡部朋子さんにとり、現在の活動の原点となった出来事は、広島修道大学に提出した卒業論文の中で「ヒロシマ」で起こったこととは何かという大きな問題に取り組んだことであった。論文の執筆過程でインタビューをした、社会学者の中野清一広島大学名誉教授（当時）の活動に共鳴した。中野先生は自宅を開放して原爆に親を奪われた子どもたちを受け入れる「あゆみグループ」をつくり、活動されていた。

### 身近な問題から取り組みを始める

渡部さんは結婚後3人の子どもにも恵まれた。渡部さんが30歳の時に弁護士の夫が独立し、渡部さんも渡部総合法律事務所の事務局長に就任し、現在に至っている。事務局長として働きながら子育てに従事する多忙な毎日であったが、大学在学中に持った「ヒロシマ」に関わる活動がしたいという問題意識は常に持ち続けていた。転機が訪れたのは、子どもたちが通っていた小学校で、朝鮮学校に在籍する子どもたちとのけんかが起こった時であった。この時、異なる文化的バックグラウンドを持つ子どもたち間のトラブルをうまく収めることができなかったことをきっかけとして、渡部さんは国際理解講座を受講し、地域で国際交流を考える会を開催した。これ以降は広島在住の留学生の身元保証人になるなど留学生支援の活動を始め、ネットワークを広げていくことになる。

留学生のひとりから頼まれて、韓国人画家6人の絵画展を開くため、1989年に「ANT-Hiroshima」の前身である「アジアの友と手をつなぐ広島市民の会」を渡部さんと、東田孝昭さん（現、オーストラリアANT代表）のふたりが発起人となり、立ちあげた。1993年の「ひろしま骨髄バンク支援連絡会」の発足までの5年間、渡部さんはいくつもの市民団体の設立に関わった。この時期は、法律事務所の事務局長を務めるかたわら、子育ても行い仕事と育児の両立に忙しい毎日であった。なぜ、多忙な時期にことさら市民活動に従事するようになったかという理由を、渡部さん自身は「（法律事務所とは異なる）自分の土俵がほしい。自分の居場所は自分自身で作りたいといけな」と痛感するようになったからと分析している。

### 「ANT-Hiroshima」の誕生

留学生の支援活動を行うボランティアグループとしてはじまった「アジアの友と手をつなぐ広島市民の会」であるが、その活動の幅と人々とのネットワークが世界各地へ広がっていくのにともない、名称を現在の「ANT-Hiroshima」に改称した。「ANT-Hiroshima」には、ふたつの意味がこめられている。ひとつめは英語のアリ（ant）という意味で、「『ヒロシマ』に生を受けた者として、平和な世界の実現のため、些細なことであってもできることからアリのように、コツコツと一歩をふみだそう」という、渡部さんの願いがこめられている。ふたつめは、「アジアにおける信頼のネットワーク」（Asian network of trust）の頭文字を取り、ANTと名づけた。どのような活動や援助であっても、支援する対象の人たちとの信頼関係を築くことが最も重要であるという渡部さんの考え方が、NPO法人の名称にも反映されている。

「ANT-Hiroshima」は被爆の実相を伝えること、核兵器の廃絶を訴えること、平和構築活動、

平和教育・平和文化の普及、次世代の平和の担い手の育成という5つのミッションに基づき、活動を展開してきた。具体的には、日本国内の学校で講師として平和教育を行うこと、国外の紛争地域に暮す子どもたちへの支援、被爆者の記録映像の制作、チャリティー活動などである。

### アジアの紛争地域への活動の広がり～平和の意味を次世代に伝えたい

広島から始まった「ANT-Hiroshima」は徐々に活動の幅を国外へと広げていく。その過程ではさまざまな人との出会いがあったと渡部さんは振り返る。アフガニスタンで地雷のために負傷した子どもたちに義足を作る日本人女性を主人公にした映画『アイ・ラブ・ピース』が2004年に日本で公開された。この映画に出演したアフガニスタン人の少女、アフィファさんと、映画のスタッフの1人であり映像作家でもあるヌールラ・サイフィさんが来日し、渡部さんの案内で広島平和記念公園を見学した。広島平和記念公園には、「原爆の子の像」がある。この像のモデルとなった少女佐々木禎子さんは、12歳で原爆の影響と考えられる白血病のため亡くなったが、その死後、同級生の小学生らが街頭で呼びかけた募金をもとに、「原爆の子の像」が建てられた。この物語は日本では教科書に掲載されているため、広く知られている。

ボランティア通訳の方が禎子さんの短い一生と、像の建立運動の経緯をまとめた絵本『おりづるの旅』（PHP研究所、うみのしほ作、狩野富貴子絵）を読み聞かせたところ、アフィファさんとサイフィさんは戦争に巻き込まれ苦しんだ禎子さんの生涯と、アフガニスタンの現状を重ね合わせ、とても感激した。帰国したサイフィさんから、『おりづるの旅』をぜひアフガニスタンでも出版し、紛争に苦しむ子どもたちを勇気づけたいとの要望があり、渡部さんは、紛争のため困難な生活を強いられているアジアの子どもたちにこの絵本を届けようと考えた。出版社との交渉を経て、著作権の関係で絵本を翻訳出版することはできないが、絵本に翻訳文を貼り付けて加工したものをアフガニスタンに贈ることになった。

日本語の文章の上に、訳語が印刷された紙を貼り付ける作業は、この活動に賛同した学生ボランティアにより行われ、アフガニスタンの子どもたちに届けられた。ダリ語からはじまった『おりづるの旅』（英文書名“Paper Crane Journey”）を広める活動は、現在では英語、ネパール語、スペイン語、フランス語、ドイツ語、タガログ語など各言語に翻訳され、広島の被爆の実相を世界の紛争地域の人々にわかりやすく伝える有効な手段のひとつとなっている。

その後、「ANT-Hiroshima」が制作支援をした『マッシュルームクラブ』『ヒロシマナガサキ』等の被爆者の苦悩を描いたドキュメンタリーを通じて、「ANT-Hiroshima」の活動の成果が目に見えるようになると、家族の対応にも変化がみえはじめた。渡部さんが市民活動を開始した当初は戸惑っていた子どもたちも、成人した現在は母の活動に理解を示し、「ANT-Hiroshima」の事業に協力してくれるようになった。

2002年からはアフガン難民支援も行い、生涯学習センターや公民館、学校教育の現場で、ボランティアワークや国際協力についての講義や出前講座を通じて平和を尊重する心を伝えている。

## 3 キャリア形成の視点から

渡部さんのキャリアの軌跡は、法律事務所の事務局長という重責をともなう職業キャリアと、国際協力や平和教育を主眼とする「ANT-Hiroshima」を核とした社会活動キャリアの両立という点に大きな特色があると言えるだろう。通常、多くみられるパターンは、若い時には職業キャ



リアが主要な活動であったのが、いくつかの転機を経て社会活動キャリアに主軸が移行するというものである。これは職業キャリアを通じて生活の糧を確保しながら、人的・経済的ネットワークを広げつつ、社会的に意義のある活動に徐々に力を注いでいく、という形をとっていることが多い。

しかし、渡部さんの場合は、配偶者が開業した法律事務所といういわば「ファミリー・ビジネス」に対するコミットメントは十全に果たしつつ、「ANT-Hiroshima」の活動を継続してきた点が他の事例とは異なっている。インタビューの中で渡部さんは、「男女平等」や「ジェンダー」という言葉で活動を語ってはいない。しかし、「ANT-Hiroshima」の活動の原点が、「(夫の仕事とは別の) 自分の居場所がほしかったから」という語りからは、法律事務所の事務局長という有償労働に就いていることが、必ずしも渡部さんが本当に取り組みたいことではなかったため、精神的な充足にはつながっていなかったことがみてとれる。渡部さんは家事・育児・介護、法律事務所の仕事に加え、自身のライフワークともいえる「ANT-Hiroshima」の運営という、複数の役割を長年にわたり両立してきた。

今後の課題のひとつとして渡部さんは、ワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、平和教育に関する活動を次の世代にどのように引き継いでいくかという点をあげている。現在渡部さんは、「ANT-Hiroshima」の活動を通じて、平和教育の次世代の担い手の育成にも熱心に取り組んでいる。そのために他の団体やNPO法人と戦略的に協働しながら事業を行っていくように心がけている。

たとえば、紛争地帯で暮らす子どもたちが描いた絵画を販売するチャリティーイベント“Art Party”はあえて「ANT-Hiroshima」単独で事業を行わずに、実行委員会形式で実施している。その際に必要となる、関係者の合意形成をファシリテートする役割を渡部さんが受け持ち、運営面では「ANT-Hiroshima」のスタッフやボランティアの人たちに任せるよう努めている。こうすることにより、他の組織との連携関係も深まり、スタッフの学びにもつながっている。

「ヒロシマ」発の平和を願う心を、次の世代につなぎながら、これからも渡部さんはアリのように着実に歩みを重ねていくことだろう。

(越智 方美)



### 3 さまざまな困難をかかえた人々への支援

## 女性問題の学習からDV被害女性の支援へ

NPO法人さんかくナビ 理事長 貝原 己代子

#### プロフィール

岡山県津山市出身。高校卒業後、公認会計士事務所と織物機械商社での勤務を経て、公務員の夫と結婚。専業主婦として二女一男を育てつつ、生協活動やPTA活動にかかわる。

その後、友人に誘われて岡山女性フォーラムに参加したことをきっかけに女性問題に取り組むようになる。岡山市で開催された日本女性会議の事業部長を務めたあと、岡山市の条例づくりや女性議員を増やすための活動を積極的に行う。

活動を通じて全国的なネットワークともつながる中で、DV被害者支援とその問題解決に強い関心を持ち、「NPO法人さんかくナビ」を共同で立ちあげる。現在は、さんかくナビの理事長として、DV被害を受けた女性と子どもへの幅広い支援活動を行っている。(60歳代)

1963年 津山市の高校を卒業後、公認会計士事務所働き、その後岡山市の企業に勤務

1972年 28歳で結婚、3人の子どもの育てながら生協やPTA活動を行う

1986年 「岡山女性フォーラム」のシンポジウムに初めて参加

1995年 「日本女性会議'97岡山」の実行委員長に就任

1998年 「女性を議会へ」の地方責任者に就任し、99年の統一地方選に向けて活動

2000年 「さんかく岡山」条例研究・普及研究グループ代表に就任

2001年 「DV防止サポートシステムをつなぐ会・岡山」運営委員長に就任

2002年 岡山市のさんかく条例成立（条例づくりに携わる）

2004年 「NPO法人さんかくナビ」を立ちあげ理事長に就任

2005年 岡山で初めての民間シェルターを開設し、デートDV防止プロジェクトを設立

## 1 NPO法人 さんかくナビの概要

#### 【活動分野】

保健、医療または福祉の増進・社会教育の推進・まちづくりの推進・人権の擁護または平和の推進・男女共同参画社会の形成・子どもの健全育成・職業能力、雇用機会

#### 【活動内容】

女性の経済的自立とそれを阻むDV問題の解決に資することを目的に、主に介護事業とDV被害者支援事業を柱に、理事長の貝原さんと事務局長の糸山さんの二人で立ちあげた団体。4名のフルタイムスタッフと臨時フルタイム1名、電話相談員として時給制のパート勤務が10名、登録ヘルパーが10名で活動を行っている。

県内初の民間シェルターを運営し、生活再建に向け、DV被害者や子どもたちへのさまざまな支援を行う。また訪問介護事業所を運営し、女性の就業・自立を支援するとともに、NPOの財政基盤づくりをめざす。

DVに関する主な事業は、①民間シェルターの運営、②DV被害者（女性と子ども）へのサポート活動、③電話相談、④啓発活動などである。事務員2人は、ヘルパーの管理とDVの会計事務、

電話取り次ぎを行い、被害を受けた当事者の支援活動は貝原さん一人で行っている。デートDV防止プロジェクトおかやま」の事務局も運営している。

## 2 活動までのプロセス

### PTAや生協活動から岡山女性フォーラムへ

貝原さんは、津山市の高校を卒業後、公認会計士事務所に就職した。その後、岡山市の織物機械商社での勤務を経て、28歳の時に公務員の夫と結婚した。結婚してからは、専業主婦として農家の義両親と同一敷地に住居を構え、3人の子どもの育児とPTAや生協活動に多忙な日々を送った。

生協活動では、岡山1号店の店舗づくりをてがけ、全国でも画期的な店をつくったと評価された。地域ブロック長として全国各地で話をする機会も与えられ、活動の忙しさは増していった。しかし、家族から外での活動について何か言われた記憶はない。貝原さんはもともと「8人兄弟の下から3番目だからか、あまり人に縛られたり、言われたりすることを気にしていなかった」という。また、始めたからにはしっかり取り組んでやりとげる姿を見ていた夫は、活動が評価されているのを見て、仕方がないと認めていたようだ。

最初の転機は、小学生の子どもが不登校のような状況になったことであった。児童相談所では「子どもがこうなるのは、お母さんの責任です」と言われた。良い子に育てなければと子どもに関心が集中していたことを反省し、「自分の生き方を変えよう」とテニスや友人たちと食事会をしたが満たされなかった。

たまたま友人に誘われたのが「岡山女性フォーラム」の講演会である。当時は、労働裁判の当事者や教員、マスコミ関係者や議員などキャリアを持った女性たちがメンバーであった。男女共同参画社会実現に向けて提言し行動することを目的とする「岡山女性フォーラム」に参加したことで、はじめて自分が、女性だからという固定観念に縛られていたことに気づいた。そこでの学習活動や新たな人たちとの出会いを通じて、女性たちのさまざまな生き方を学び、貝原さん自身も「個」として認められたいと思うようになっていった。

### 全国的ネットワークとつながり、政治参画の支援と条例づくりに奔走

貝原さんが女性学の学習を実践に移した最初の大きな機会は、「日本女性会議'97おかやま」である。岡山市と市民による実行委員会で共催した会議の事業部長を引き受けた。2年近い準備期間では、広報から講師交渉にいたるさまざまな経験を積み、女性たちのエンパワーメントの機会にもなった。市民と行政が協議をしながら準備を進めていくなかで、当時はまだ行政の問題認識が低かった「女性への暴力」を分科会に加えたことは女性たちの活動の成果である。全国から3,000人余りの参加者を集めて大成功をおさめた女性会議からは、「拠点づくり」と「女性の参画」が今後の課題として浮かびあがった。

そこで、次の目標を女性の参画にすえて、貝原さんを含めた実行委員会のメンバーが中心となり、岡山県内の議会に女性を増やす活動を立ちあげた。1998年に、貝原さんは全国キャンペーン「女性を議会へ」の地方責任者を引き受ける。県や市・報道機関等からも後援をとりつけて開催された、女性候補者を育てる学習講座「バックアップスクール」は、県外も含めて100人以上が参加し大盛況であった。1999年の統一選では自らマイクを持って候補者の応援に回り、女

性議員の誕生に貢献したことで議員とのネットワークも広がった。

1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、岡山市は具体的な施策を盛り込んだ条例づくりを市民と協働で進めることになった。貝原さんは、「さんかく岡山条例研究グループ」の代表として条例づくりに取り組むことにした。大阪府の女性センターが開催した講座で聞いた、「毎日の生活でできることを条例でつくる」という講師の言葉が印象に残っている。市民参加条例を策定した先進地域のリーダーを招いたシンポジウムや市民の生の声を聴く会の開催、女性議員と連携しながら市議会の審議を傍聴するなどロビー活動を熱心に行った。条例づくりの活動を通じて、行政、議会やさまざまな市民団体、全国の女性団体やDV被害支援者などとのネットワークが広がっていった。

2001年に岡山市の男女共同参画条例（さんかく条例）ができあがると、市長の協力を得て、市幹部職員を対象に市民による発表会を行った。一般市民向けに制作した広報用ビデオは、市民インタビューを中心にした内容が視聴者に好評で、全国から反響があった。

### 横につながりながらDV被害女性の支援活動を展開

条例づくりを通じてDVの被害を受けた当事者女性が行政の相談現場でたらい回しにされている問題に気づいた貝原さんらは、2001年に岡山ではじめてのDVに関するシンポジウムを開催した。その実行委員有志を中心に「DV防止サポートシステムをつなぐ会・岡山」が結成され、貝原さんが初代代表に就任した。会では行政関係機関や民間のネットワークを深め、当事者女性をサポートする体制の充実をめざすことを目的とした。つなぐ会で行う学習会からは、母子家庭等就業・自立支援センターや母子生活支援施設、児童相談所で起きている問題が見えてきた。その問題の解決につながる施策を、女性議員を通じて議会にあげていくことで政策提言にもつなげている。

そのほか、つなぐ会では講演会、研修会などの啓発活動やニュースレター発行などの情報発信も行っている。中でもユニークなのは、市民から家電品を集めてDV被害者に提供するストックハウス事業である。市から協同事業として借りた空施設に、再利用できる家電品を収集し、女性相談所から出て生活を始めるDV被害者に提供している。つなぐ会のメンバーは、その管理や掃除も活動として行っている。女性相談所に身ひとつできた女性たちに「必要なものを渡す」のではなく、ストックハウスに足を運び、新生活に必要な生活用品を女性自身が選べるようにしている。市民が、家電品などを被害者のためにとと思って寄贈した気持ちを、ストックハウス事業を通じて女性たちに伝えたいという。

### DV被害者支援の団体「さんかくナビ」の立ちあげ

女性の自立を阻む最大の問題がDVと感じた貝原さんは、DV被害を受けた女性を支援する活動を行いたいと考えていた。そんな時に、岡山市の男女共同参画条例づくりで知り合った糸山智栄さんから誘われて、糸山さんが介護事業を担当し、貝原さんがDV事業を担当する「NPO法人さんかくナビ」を立ちあげることになった。子どもセンターの事務職員であった糸山さんは、当時話題になっていた介護を職にした経済的自立をめざしていた。貝原さんとは条例づくりの活動で出会っていた。誘った理由は、必要であればけんかをするほど責任を持ってやりぬく貝原さんであればやっていけると思ったからだという。

「さんかくナビ」のDVに関する主な事業は、岡山で初めて民間シェルターを開設し、それに

伴うDV被害者（女性と子ども）へのサポート活動や、電話相談事業、啓発活動などである。事務員2人は、ヘルパーの管理とDVの会計事務、電話取り次ぎを行い、当事者支援は貝原さん一人で行っている。当事者の情報は安全のために事務員にも話していない。支援に必要な資金は十分ではなく、実費程度しか出ない中で活動を続けてきた。助成金は日々の最低限の生活費以外に使用することは認められないため、当事者と外出したときの食事代や子どもたちを夏休みに海に連れて行く費用は出せない。この問題については、仲間が「サンフラワー基金」を立ちあげ、DV被害者に対して緊急避難時に必要な経済的支援を行ってくれている。

子どもをもったDV被害者支援のために、子どもたちのお月見会や、面会に当たっての準備講座事業も行っている。デートDV防止も重要な事業の一つである。岡山で初めてデートDVの裁判が行われた際に、被害を受けた当事者やその母親たちに寄り添う中で、被害の実態を知り、医者や警察および専門相談機関での二次被害の問題も根深いことに気づかされた。新聞記者と1年以上かけて関係者に対する聞き取りを行う中で、問題を社会に啓発する必要性を感じて、「デートDV防止プロジェクトおかやま」を立ちあげた。弁護士や思春期クリニックの先生も一緒に活動している同プロジェクトは、おそらくデートDVに関する日本初の取り組みである。さまざまな啓発イベントを行いながら、リーフレットを作り、県との共同事業として内閣府から委託を受けたデートDVの調査研究も行った。

### 岡山市から岡山県全域に、ネットワークを通じた活動の展開

岡山市でDV被害者支援活動の土台を築いた貝原さんは、全国の団体や活動とネットワークを広げながら、岡山市のみならず県全域に対しても活動を展開していった。2010年に岡山市のDV対策基本計画ができたあと、各市町村で開催されたサポーター養成講座で100人以上の市民がサポーターとして登録した。女性センターですでに活動している団体のメンバーも多かったが、登録しただけでは実際の活動にむすびつかない。そこで、各地にサポーターグループと地域にある県民局と共同で実行委員会を作り、「さんかくナビ」がコーディネーターとして関わることにした。貝原さんは、個々人がばらばらに動くのではなく、団体を通じて情報を共有し、顔が見える支援を行うことで、より効果的で大きな活動を展開することができると考えている。この活動を通じて、DVリーフレットの作成やシンポジウムの開催、シェルターの立ちあげ、市営住宅での支援活動などを地域のサポーターが担うようになった。

DV被害者支援の活動の大きな課題は、いまだ十分な支援が行きわたっていないことである。その原因の一つは、被害の実情が現場の人も含めて十分に知られていないことだという。被害者は、法手続きを済ませて離婚をすれば、住居を構えて生活保護で暮らせると思われているが、現実はその簡単ではない。被害の実態やそこから抜け出た後の実態を知らせていくことも自身の役割だと考えている。

## 3 男女共同参画の視点から

貝原さんは女性学との出会いを契機に、一人の女性として生きやすい社会をつくることを自身のミッションにしてベストを尽くしてきた。行動しつづけるエネルギーとパワー、そして弱い立場におかれた女性や理不尽な暴力と徹底的に戦う姿勢は貝原さんの強さでもある。その



キャリアの軌跡を見ると、学びながら課題に気づき、課題解決に向けて実践するという、学習と行動をセットにしたサイクルで前に進みながら自身のキャリアを切り拓いてきた。「岡山女性フォーラム」で出会った仲間を通じて女性会議の開催に関わり、そこで女性の参画の重要性に気づき、女性議員を増やすための活動に参加する。議員の誕生で条例の必要性を感じ、岡山市のさんかく条例づくりに関わる。そして条例づくりを通じて女性に対する暴力の問題が喫緊の課題であり、なんとかしなければいけないという思いが現在の活動につながっていく。困難な課題もひとつずつ解決して成果を出していくことで、周囲を説得し、理解を得てきた。

現在はDV被害者支援の抜け穴をふさぐために重層的な支援策を手掛けながら、他の地域に対する働きかけも始めて活動を広げている。貝原さんの行動は決してひとりで行うのではなく、地域や全国に仲間やネットワークを広げ、情報の収集と発信を上手に行っていることで、取り組みが点から線、そして面へと広がっている。貝原さんは学習を学習だけで終わらせず、仲間やネットワークと協力し、根強い行政や官民の縦割の問題や固定的観念を切り開きながら、市民や行政の理解者や活動の担い手を増やしてきた。

男女共同参画は生活や社会のあらゆる場面で浸透していく必要があるが、貝原さんはもっとも社会的に弱い立場におかれた女性たちと一緒に歩もうとしている。今後の課題として人材育成と財政面の改善を掲げているが、これまで着実にひとつひとつ解決に結びつけてきた貝原さんの軌跡を見れば、次のステージも必ず達成すると思われる。

(渡辺 美穂)

## インタビューその後

DV被害者の支援活動を続けて10年近くになりますが、DV被害者の支援をしている中で新たな問題が見えてきました。被害女性へは十分とは言えませんが支援は進んできましたが、一緒に暮らしてきた子どもへの支援は置き去りにされています。母子への支援ではなく子どもは一人の被害者ですからその子どもにあった支援が必要です。私たちは子どもたちが大切にされていると感じられるように一人ひとりの状況にあった学生に学習支援という名目で寄り添ってもらっています。

また、法律の網目から外れているデートDV被害者や実父など身近な家族からの性暴力被害者、屈辱的な暴力を受ける性暴力犯罪被害者などが、支援機関に繋がる事ができていないのが現実です。私たちも岡山に「性暴力被害者のためのワンストップサービスセンター」の設置にむけて準備を進めています。

2010年より、行政からの人材育成事業で若い人たちを、支援スタッフとして1～2年の有期ですが雇用しています。この活動に関わったことを契機に、若い人たちそれぞれが今後の生き方にテーマを持ち、問題を抱える女性や子どものための仕事と共に「自分らしい生き方」ができるように、資格をとる専門学校に進学をしています。また、弱い立場にいる女性や子どもと関わる仕事に就きたいなどの希望を抱いています。彼女たちが次のステップに進められるように、私がコーディネーターの役割を担わねばと決心をしているところです。

(貝原 己代子)



# 思いは届く―障がいのある人が街中で普通に暮らせる地域をつくる

NPO法人トライネット 代表理事 西川 紀子

## プロフィール

子どもが生後6ヵ月で難治性てんかんを発症、3歳の時に知的障がいもあることがわかり、そこからはすべてがハードルだらけ。小学校に入る時、県立養護学校に入学するためには併設された児童入所施設に入らなければならない。家族・地域から子どもを分断するような就学に納得できず、通学できる学校探しに奮闘する。地元の小学校にも掛け合ったが、学校にいるときに何かあったら責任が取れないという理由で受け入れを断られる。

その後、県立養護学校に通学できるようになったので、小中高等部の12年間自家用車で通学送迎を続ける。その中で障がいのある人が地域でその人らしい生活が続けることができるような社会を実現するために活動をはじめ。ボランティア団体、NPO法人を立ちあげ、さらに事業の拡大、充実を図るため2011年10月1日、社会福祉法人「ロングラン」を設立し理事長を務めている。(50歳代)

1978年 大学卒業後就職するが、結婚を機に夫の両親のいる柏崎に転居

1983年 長男を出産

「難治性てんかん」の診断を受けて、子どもが1歳の時から入退院を繰り返す。

子どもが3歳の時に知的障がいがあることがわかる

子どもが養護学校に通い、送り迎えが始まる(12年間)

養護学校に関わる課題に取り組む

2000年 心身に障がいのある子どもの親の会であるトライアングルを母体としてボランティア団体「トライネット」を設立

2003年 NPO法人「トライネット」に移行

2011年 社会福祉法人「ロングラン」を設立

## 1 NPO法人トライネットの活動

### 【活動分野】

保健、医療または福祉の増進、まちづくりの推進、子どもの健全育成

### 【活動内容】

障がいのある人の生活を支援するために、①スペースあると(生活介護)：個々の能力の特性に応じて作業や生活支援を行い社会自立に必要な支援を提供や送迎・給食・創作活動、軽作業など、②ヘルパー派遣事業：行動援護、重度訪問介護、障がい児・者の日常生活を支援するためにヘルパーを派遣、③短期入所サービス：地域で暮らす障がい者の緊急受け入れ先とし、家族に代わり宿泊の支援、④日中一時支援事業：学校で1日頑張った子どもたちのほっとできる場所、母親の就労支援の場として実施、⑤就労移行支援事業「キッチンぽてと」：月曜日～金曜日11:30～15:00(ランチは11:30～13:30)に開店する障がいのある人の就労支援を目的としたランチショップの運営、⑥共同生活介護事業(ケアホーム)：世話人による食事や掃除などの家事支援、生活支援員による食事・入浴・排泄などの介護サービスを受けながら地域の中で

暮らすケアホームの運営、⑦地域生活相談：子どもの発達に不安を持つ母親のための相談事業等を実施している。

組織は最高決定機関である正会員（71名）の総会、理事会（9名）、監事（1名）、支援会員（325名）、介助員（正規（10名）、契約（7名）、パート（40名））から構成される。

## 2 活動までのプロセス

### 障がいのある子どもを出産

27歳の時に初めて出産した子どもは2,300グラムの低体重児といわれ、6ヵ月の時に大きなけいれん発作を起こして入院、その後、難治性てんかんであることがわかり一歳の時から入退院を繰り返す。東京女子医大に母子入院したときに、治療が難しいといわれた難病・重症の子どもが全国からたくさん来院していることを目の当たりにして驚く。これまで健康で入院したことのない西川さんにとって「健康であるのが当たり前、穏やかな家庭環境も当たり前」だった今までの自分の生き方を問い直す機会となった。子どもを連れて病院に行ったときから「私は人生の次のページがめくられたという気がした」という。最も長い入院は6ヵ月で、月1回の定期通院は子どもが小学生の時まで続いた。

「なんとか早く病気を治してやりたい」と子どもの病气と闘っていた西川さんを次の試練が襲う。言葉や歩行の遅れなど成長発達が遅れているのは病気のせいだと思っていたが医者から「知的障がいもある」と宣告され、絶望感を持つ。

確かに養護学校の存在も知っていた、そこに通う親もいただろうがそれは別世界のことで、自分にはあり得ないと思っていた。妊婦が読む本には障がいのある子どものことは書かれてはいなかったし、「障がい児の親」になった私はこれからどうなるのか、自分だけが暗闇に取り残されたように感じて、とにかく自分が可哀想だった、と当時をふりかえる。

### 児童入所施設に入って養護学校に行くしかない？

障がいのある子どもをもつ親が大きなハードルを持っていることを最初に気がつくのは小学校の就学時である。普通は案内が来て健康診断にいった入学式を待つばかりであるが、障がいのある子どもを持っている親は事前に就学相談委員会で指導を受けることになっており、養護学校へ行く道筋がつけられていたように思う。しかも自宅を離れて児童入所施設に入らなければ養護学校には行けないと言われる。

西川さんがこだわったのは障がいのある子どもを家族や住み慣れた地域から隔離してしまうことだった。子どもの生活環境だけでも普通にしておきたかった、切り離した状況に置きたくなかったのである。

何とか自宅から通わせることができないかと学校探しをはじめた。地元の小学校にも相談に行って特別支援学級に入れてもらえるようお願いした。担当の先生からは「お母さんの願いがあるのなら受け入れます」という返事だったので、健康診断を受け大丈夫だと喜んでいたが、校長から受け入れられないと断られてしまう。理由は重いてんかん発作のある子どもの安全確保ができないということで、残念で悔しい思いをした。

どうしようかと考えていたら、児童入所施設が定員オーバーを理由に通学で養護学校に行くことが可能になり、通学可能になった養護学校に小中高と12年間通うことになった。

### 初めての気づきはジャージ

通学を始めると疑問を持つことが次々出てきた。そのひとつが子どもたちが着ているジャージだった。当時、養護学校の子どもたちは皆そろいのジャージ上下で大きな名前札を縫い付けて着用していた。このジャージで市内の小中学校との交流授業に参加させたくないと思った。学校側に変えてほしいと要望する。それができたのは養護学校に通学する子どもが少しずつ増え、10人くらいの母親たちと仲間になったからである。生徒のほとんどが隣接する入所施設から通っている状況で、少数の通学生の声は弱かった。

学校側の対応は即イエスではなかったが、施設の同意を得て変更することになったのである。学校設立以来のジャージ着用が変更になった。

給食のシステムも変えた。入学当初には通学生に給食がなかった。施設に入所している子どもたちはお昼になると施設へ帰って暖かいものを食べ、再び養護学校に戻ってくるのだが、通学生は毎日お弁当を持って行くしかない。特に冬の食事は可哀想だった。同じ市民でありながら、入所施設に入っている子どもと通学している子どもの待遇がどうして異なるのかを聞くと、学校は県立・施設は市立なので同等に扱うのは難しいとのこと。学校給食は県の問題だと言われたので県議員に相談した。簡単にはいかなかったが県でも問題となり、3年以上かかって市の給食センターから届く給食が生徒全員に提供されるようになった。その後も学校設備の充実・教員の増員・分校から本校化へ・高等部の設立と手がけていった。

このような活動を通して西川さんは当事者として問題に気づき、それを解決していくプロセスを学習する。それができたのは、母親たちとの仲間意識の強さ・団結力の強さがあったからだ。養護学校に子どもを送迎する親は毎日9時に送って14時にはお迎えという生活だった。当時は障がいのある子どもの母親が働く環境は整っていなかったので専業主婦がほとんど、毎日校門で立ち話をしたり、子どもが学校に通っている間に一緒に買い物に行ったり、お昼を食べたり、みんなで泣いたり笑ったりした。そしてそれは情報交換だけでなく共感する場に、そして行動の原動力になったのである。

### グループを作る

こうした活動の中から障がいのある子どもを持つ親の会「トライアングル」が誕生する。

障がいのある子どもをもつ親の団体が3つ、西川さんが関わっている養護学校の通学生の親の会、それから小中校の特別支援学級の子どもの親の会、それぞれの会が集まってトライアングルという名前をつけて活動を始めた。子どもたちの障がいは異なっている、子どもの将来の幸せと自分たちの幸せを願うことで一致した。

それから全国から資料を取り寄せて読んだり、先進事例があれば見学会をするなど、いわば「共同学習期」が始まった。西川さんはこの中で重要な役割を担う。引き続き東京女子医大病院に息子を連れて行っていたので東京や全国の動きの新しい情報が手に入り、それをもとに皆で学習を続けた。

活動する人数も40人ほどに増え、さまざまなイベントを企画する。当時、知的障がいのある人は施設で暮らす人が多かったので地域社会での認識が低かった。障がい者ボランティアというと、車いすを押すイメージで知的障がいのある人が求めるボランティアがイメージしにくい。それでイベントを通していろいろな人に子どもたちと接してほしいと、学生などに幅広く声をかけてボランティアを求めた。ひとりの願いは我がままではない、5人・10人・100人の願い

は市民ニーズになる。組織の大切さ、その意味を実感した。

トライアングルは子どもの障がいがどんなに重くても地域の中で自分らしく生き生きと暮らしていくことを願い、「街に慣れる、街が慣れる、街に暮らす」を合い言葉に活動を続けていた。

### **ボランティア団体トライネットを立ちあげる**

トライアングルで学習し活動する中で課題が明らかになってくる。その頃はみな学齢期だったが学校を卒業した後、どこに通えばいいのかという大きな問題への対処である。市内を見渡しても作業のできない重い障がい者が通えそうな場所が見つからない。障がいの重さにかかわらず通える受け皿が街の中にほしい。

時を同じくして、国の福祉施策も、「高齢者も病人も障がいのある人もみんな地域で支え合いながら暮らす共生社会の実現」という方向に変わりつつあった。柏崎市の中でそれを具体的に進める提案のひとつが「障がい児の放課後支援」の取り組みで、適当な場所もあるから事業の受け皿になってくれという話があって、思い切って引き受けた。ボランティア団体として親だけでなく広く関わる人がいる団体にしてほしいという行政の意向もあって、2000年6月、一般市民ボランティアを巻き込んだボランティア団体「トライネット」を立ちあげ、柏崎市から事業を委託することになった。トライネットは「レッツ・トライ・ネットワーク！広げよう助け合いのネットワーク」の思いが込められている。

元気館タイムケア（市内の障がいのある学齢児童の放課後支援事業）を開始したところ、当初の予想を上回る利用があっという間うれしい悲鳴を上げた。また会員相互の助け合いで、放課後以外のタイムケア（見守り）や送迎も実施。2002年4月にはトライネットの実施する障がい者の地域生活支援事業の活動拠点として市内に「スペースあると」をオープンする。これまで学校卒業後、施設入所の道しかなかった重度の障がいのある人が日中を過ごす場所が初めて市内に誕生した。

### **NPO法人の立ちあげ**

こうした事業を展開する中で今後も新しい事業を展開し、また順調に進めていくためには責任ある体制を整えることの必要性を感じていた。NPO法ができた直後で柏崎の中でも「NPOと行政の協働指針」作りがはじまっていたが、その時は自分たちがNPO法人になるとは思っていなかった。しかし西川さんが指針づくりの委員になった時に長野県NPO協会の事務局長の市川さんと知り合い、彼女と話す中で「西川さん、次のステップに進みましょう」と背中を押された。福祉分野の事業をやっていくのであれば、まずはNPO法人をとる、それから機が熟したら社会福祉法人を取るという道筋を考えた方がよいというアドバイスを受ける。その後、事業を拡大していくが、最初は居宅介護事業というヘルパー派遣事業所を開設した。その頃、国の福祉制度が大きく変り、規制緩和が進んだ。NPO法人となつてからは活動を着実に広げ、2011年には社会福祉法人「ロングラン」を設立し、更なる障がい者支援の活動の充実に貢献している。

## **3 キャリア形成の視点から**

### **活動を広げる**

活動が大きく広がったのは、障がいのある子どもの親だけの問題と捉えるのではなく、周り

を巻き込んだ活動を展開してきたからだと考えられる。また、「変だ」と思ったことに甘んじることなく、常にどうすれば変えられるかを考え、すぐには解決しなくてもあきらめず時間をかけて行動してきたからだろう。これまで前例がないことにトライし、その成功体験を積み重ねるなかで「障がいのある人が暮らせる街をつくる」という思いを実現してきた。

その実現へのプロセスがとりもなおさず西川さん自身のキャリア形成になっているのである。

### 情報収集力

障がい者福祉の考え方や施策は変化している。そこで情報収集と勉強会、先進事例を視察したら情報を持っている人の所に相談に行く。その結果、NPOを立ちあげるときにも事務所を作ったときにも人との出会いが後押しとなったり支援となった。行政担当者とのネットワークは子どもを小学校に入れた時から培ってきているとともに、活動の中で知り合った人とのネットワークを大切にしている。本部を新拠点に移転したときにも、たまたま富山県の女性社長から事務所の備品を大量にもらえた。西川さんは「運がよかった」というが、運だけではなくこれまでのネットワークの広さによるものだろう。

(中野 洋恵)



# 看護師の専門性が生んだ「富山型」デイサービス

NPO法人このゆびと～まれ 理事長 惣万 佳代子

## プロフィール

1973年、富山赤十字高等看護学院卒業後、看護師として同病院勤務。高齢の患者の病院での死に疑問を感じ、自宅で死を迎えることができないかと模索。

1993年、同病院を看護師仲間2人と退職。3人で高齢者・子ども・障がい者が通うデイサービス「このゆびと～まれ」を開所する。対象が高齢者・子ども・障がい者と多様なため、縦割り行政では助成金がつかなかった。3人の退職金と国民金融公庫からの借金で開所した。「このゆびと～まれ」では、高齢の利用者が、同施設で保育されている子どもの面倒をみたり、誰が利用で誰がスタッフかわからない様子が運営されているが、こうしたことが高齢の利用者の生きがいにもなっている。

現在は、4つの事業所を運営し、多様な人々を対象にするデイサービスは「富山型」として全国に広がっている。(60歳代)

- 1973年 富山赤十字高等看護学院卒業 富山赤十字病院に勤務
- 1993年 富山赤十字病院を退職  
民営デイケアハウス「このゆびと～まれ」を開所  
「'93とやまTOYP大賞」魅力ある富山（まち）づくり部門受賞
- 1994年 第1回NHKふるさと富山大賞受賞
- 2002年 日経ウーマン・オブ・ザ・イヤー 2003総合2位受賞
- 2004年 平成16年度女性のチャレンジ大賞受賞
- 2005年 男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰受賞
- 2007年 宅老所・グループホーム全国ネットワーク代表世話人

## 1 NPO法人このゆびと～まれの概要

### 【活動分野】

保健・医療または福祉の増進、子どもの健全育成

### 【活動内容】

地域で高齢者を介護するデイサービス事業だが、高齢者に限らず子どもから障がい者など、介護・看護・保育が必要なすべての人を対象にしている。事業としては、①高齢者在宅支援サービス（通所介護、いきがい対応型デイサービス）、②障がい者（児）在宅支援サービス（通所介護、在宅障がい児デイケア事業）、③居宅介護支援事業（ケアプランの作成など）と乳幼児の一時預かりなど、4箇所の事業所で実施している。

スタッフは、常勤スタッフ32人、パート19人、有償ボランティア10人。スタッフの中には、知的障がい者6人も含まれる。そのうち1人は、勤めて17年目になるベテランである。また、スタッフのほとんどが看護師・保育士・介護士など、専門職の有資格者である。

現在、事業についての委託はなく、事業収入と助成金、そして寄付金で運営している。

## 2 活動までのプロセス

### “暈の上で死にたい” ～病院看護から地域介護へ～

富山赤十字病院の看護師であった惣万さんは、担当していた患者の「暈の上で死にたい」ということばに動かされて、1993年、同僚とともに3人でデイケアハウス「このゆびと～まれ」を開所した。20年間勤めた富山赤十字病院を退職してのことで、惣万さん41歳の時であった。

惣万さんは、1973年、富山赤十字高等看護学院を卒業すると同時に、富山赤十字病院に勤務した。最初の5年が内科病棟勤務、その後、11年間は小児病棟勤務、そして最後の4年間は内科病棟であった。その間、病院で息を引き取る患者を何人も見てきたが、これでよいのかと疑問を持つようになった。

患者は人工呼吸器などいろいろな機械に管理され、医師や看護師、家族までも患者の顔ではなく心電図ばかりを見ているという光景は不自然である。治療を目的とする病院では、死は「敗北」であるが、生活の場からみたら、老人の死は自然のことではないか。2度目の内科病棟の時に、惣万さんは、そう思い始めていた。その時、入院していた患者から、「暈の上で死にたいと言うとるがにどうして死なれんがけ？」と言われたことがきっかけとなり、富山赤十字病院を退職して、デイケアハウスを設立する決心をする。

設立には2人の看護師、西村和美さんと梅原けいこさんに声をかけた。西村さんは、惣万さんより1学年下の富山赤十字高等看護学院の出身で、看護学院時代から一緒である。梅原さんは惣万さんと同年齢で、武蔵野看護短期大学を卒業して、故郷の富山赤十字病院に勤めた。学院は、全寮制で厳しかったが、学生同士は生活をともにしながら赤十字の理念や看護師としての技術を学び、人間関係を育んでいる。こうした学院での学びを土台に、3人は、看護師として20年間働く中で、共通の看護観を持つようになり、「暈の上で死にたい」という患者の願いをかなえたいと思うようになった。

「富山型」と称されるデイサービスの方法を生み出した背景には、赤十字の看護師として育んだ職業意識と看護観、そしてその看護観を共有できる職場の仲間があったのである。3人は、お互いを「惣万」「西村」「梅原」と姓で呼び合っているが、ともに学び、ともに働き、議論を重ねながらお互いの仕事を認めあってきたもの同士がもつ関係性、つまり働く場で、働くことを通して培ってきた関係の深さと確かさを感じる。

### NPO認証はナイチンゲールの日

富山赤十字病院を退職した3人は、デイケアハウス「このゆびと～まれ」の設立に向けて行動を開始するが、設立資金を準備する段階で壁にぶつかる。

3人が考えたデイケアハウスは、高齢者だけを対象にした介護施設ではなく、地域の障がい者や子どもも利用できる施設であった。「このゆびと～まれ」という施設名も、地域の誰もが気軽に利用できるようにと名づけられたものである。ところが、設立に向けて行政からの補助金をあてにしていたが、担当の行政職員から、高齢者か子どもか障がい者か、どれかに絞らないと補助金の対象にならないと告げられる。いわゆる「縦割り行政」と呼ばれる体制の中では、高齢者も子どもも障がい者も対象にした福祉施設は、どの枠にもあてはまらない。

惣万さんは銀行に融資を申し出るが、富山赤十字病院を退職していることで融資は受けられ

なかった。この時、赤十字の看護師であることが、どれほど社会的信頼を得ているかを実感したという。そんななか、「このゆびと～まれ」の事業に理解を示してくれた商工会議所の後押しもあって、国民金融公庫からお金を借りられ、3人の退職金の一部を充てることによって開設することができた。

しかし設立当初は、介護保険制度もなかったので、「このゆびと～まれ」の利用料金は、1日3,000円（利用料2,500円＋ご飯代500円）で、近くにある特別養護老人ホームの約5倍であった。したがって1日の平均利用者1.8人という日が続いたが、全国から集まった寄付金でどうにか運営していた。

1998年に特定非営利活動促進法いわゆるNPO法が成立すると、惣万さんたちは資金難の解決策になるのではとの思いから、いち早くNPOを申請する。その認証式は1999年5月12日。惣万さんたち3人は、認証式がナイチンゲールの誕生日、看護の日であることを、とても喜んだ。「介護現場の人たちがいい死に方を見せていって、数多く見せていって、みんなにやはり在宅とか、介護現場で死んでいく方が自然なんだ」ということを知らせたいとの思いを強くした。「このゆびと～まれ」のNPO化は、富山県下で最初のNPO法人だということでマスコミにも取り上げられ、注目された。

### デイサービスが結ぶ子ども・障がい者・高齢者

「このゆびと～まれ」が、「富山型」デイサービスとして注目されたのは、皮肉にも設立の時の壁であった高齢者から子ども、障がい者までを対象にした介護・看護・保育のための複合的施設であるからだ。病院では、いのちを助けるためにすべての人が対象であった。赤ちゃんから高齢者まで、病院はあらゆる人が対象である。点滴の時におばあちゃんに甘える子もいれば、幼児がいることで気持ちが和らぐ高齢者がいることを目のあたりにしてきた。惣万さんたちにとって、デイサービスの場にあらゆる人がいることは、当たり前の姿であった。「地域には、お年寄りもいれば子どももいる。障がい者もいれば障がい児もいるではないか。そうだ、地域の人を応援しよう。」こうして「富山型」デイサービスは、地域のあらゆる人を対象に始った。まさに、高度経済成長期の施設型福祉から地域での福祉、地域を活用した福祉へと日本の福祉政策が転換してきた時期でもある。また、2000年からは介護保険制度が、2005年からは障害者自立支援法が実施され、「このゆびと～まれ」には追い風になった。

調査時、「このゆびと～まれ」には6人の障がい者が働いていた。そのうちのひとりKさんは、勤めて17年になる。スタッフや利用者からは、「Kちゃん」の愛称で親しまれている。養護学校の高等科を出て、ビニール会社とハム会社に数年勤めた後、作業所を利用するのだが、作業所は物足りなくて自分から辞めている。自宅で落ち込んでいるところを「このゆびと～まれ」の利用者の紹介で働くことになった。「このゆびと～まれ」では、高齢者の食事介助、食器洗い、散歩の付き添いなどを行っている。仕事なので、惣万さんから叱られることもある。これまで2回、「このゆびと～まれ」には、一生来ません」といって、飛び出して帰ってしまったことがある。「でも次の日、来た。やはり惣万さんのところに行きたかったから。ここが一番」と、Kさんはいう。Kさんは、高齢の利用者が長時間トイレに行っていないことに気づくなど、利用者ひとり一人をきめ細かくみている。Kさんは、利用者やスタッフから「よく気がつくね」といわれるのがうれしい。

「このゆびと～まれ」に入ると、利用者のおばあちゃんが、歌をうたったり、お話を聞かせた

りして、預かっている子どもの世話をしている光景を目にする。そのおばあちゃんは、自分は「このゆびと～まれ」に仕事に来ていると思っているのだという。その光景からは、だれが利用者でだれがスタッフなのかわからない。すべての人が、支え・支えられて、お互いが必要とされている場がそこにはある。

### 3 男女共同参画の視点から

惣万さんが、「このゆびと～まれ」を運営するのは、看護や介護を必要とする高齢者や子ども、障がい者のためだけではない。「日本型福祉」といわれるように、公的援助の対象から外れた人たちへの援助の担い手は、「家族」である。そして、「家族」の中では、多くの場合、「妻」「嫁」「母」の立場の女性たちが担い手となる。

「このゆびと～まれ」を開所してしばらくした時のこと。障がい児を育てている母親が、「このゆびと～まれ」に子どもを預けにきた。そして夕方、母親はパーマをかけてにこやかに迎えにきた。これまで母親は朝から晩まで、障がい児の介助で、自分の時間がもてなかったのである。このことはつまり、これまで養護学校など既存の施設の他に、地域で障がいのある子どもを預かってくれる施設や機関がなかったということを示している。就学前(就園前)の障がい児をもった母親は、24時間、介助から解放されることはないのだ。

高齢者から子ども、障がい者などあらゆる人を対象にした「このゆびと～まれ」のデイサービスは、看護・介護、育児・子育てを担わなければならないとされる多くの女性たちを介護や育児から解放する意義も持っている。

(野依 智子)

## 4 女性の活躍による地域づくり

### 親が主体の子育てサークルから企業や行政と協働したまちづくりへ

NPO法人シーズネットワーク 理事長 岡本 光子

#### プロフィール

大学卒業後、金融会社に総合職として7年間勤務する。勤務5年目に同僚の男性と結婚。その後、管理職も経験するが体調不良のため退職する。子どもが4ヵ月の時に多摩市に引っ越し、市が主催する「すくすく学級」に参加。知り合った仲間と子育てサークル「親子のひろばわくわく」結成、月1回子育てひろばを開く。

その後、市が募集した子育て便利帳作成の市民参画メンバーに参加し、そこで知り合った仲間とともに、保育つきの講座等を企画運営する任意団体「Seeds」を結成。2006年に法人化して「NPO法人シーズネットワーク」とし、企業等と連携した子育てひろば「多摩センター子育てファミリーステーションcoucou」の運営や、2自治体共同のアンテナショップの委託運営等、「子育て支援」「女性の社会参画支援」「まちづくり」を3つの柱とする活動を広げている。(40歳代)

1990年 大学卒業後、金融会社に総合職として入社  
1995年 会社の同僚と結婚  
1997年 管理職として働くが体調不良のため退職  
1998年 第一子誕生  
1999年 多摩市に転入。「親子のひろばわくわく」を結成、親子が集まる場を月1回提供  
2000年 任意団体「Seeds」結成。保育つきの親のための講座や、親子で集う「Seedsひろば」等を実施  
2002年 個人事務所「シーフルプランニング」創業(イベント請負、マーケティング等)(2007年廃業)  
2006年 法人格を取得し「NPO法人シーズネットワーク」となる  
「多摩センター子育てファミリーステーションcoucou」共同運営開始  
2010年 多摩市と友好都市長野県富士見町の共同アンテナショップ「ボンテ」を開店

## 1 NPO法人シーズネットワークの概要

### 【活動分野】

まちづくりの推進、男女共同参画社会の形成の促進、子どもの健全育成

### 【活動内容】

「シーズネットワーク」は、「子育て支援」「女性の社会参画支援」「まちづくり」の3本を事業の柱としている。

三越百貨店が入っている駅前ビルの最上階で「多摩センター子育てファミリーステーションcoucou(クク)」を運営(「NPO法人多摩子ども劇場」との共同運営で、出資する新都市センター開発株式会社を含めた「多摩センター百貨店ビル子育てひろば運営協議会」の主催、多摩商工会議所および多摩市の後援という体制)。その他、子育て支援施設での「Seedsひろば」や各種講座の実施等、子育て支援を行う。



永山駅に、多摩市と長野県富士見町の事業委託を受け、両自治体共同アンテナショップ「Ponte（ポンテ）」も運営している。

理事長、副理事長の他に理事が3名おり、事務局スタッフ含め、40名前後が活動に携わっている。岡本さんは主にまちづくり事業を担当。2自治体共同のアンテナショップ開店に際しては、11名の女性を雇用（正社員1名、パート10名）している。

## 2 活動までのプロセス

### 転居先での子育ての煮詰まり感をきっかけに地域活動を開始

岡本さんは、1990年に大学を卒業した後、総合職として金融会社に7年間勤務した。働き始めて5年目に同僚の男性と結婚。その後、大阪への単身赴任もしたが、体調不良のため退職した。

1998年に第一子が誕生。子どもが4ヵ月の時に、夫の転勤のため都心から多摩市に引っ越しをした。知り合いの全くいない土地での子育てに「煮詰まり感」を感じ、市が実施する母親と乳児が集まる「すくすく学級」に参加した。その際、どうしても友だちをつくりたいと思い、帰りに3、4人に声をかけ、家に寄ってもらうことにした。その中の一人と気が合い、大学の同期だということもわかり、時々公園や自宅で会うようになった。

そのうちに、その友人が出産した時の助産院仲間とも知り合い、仲間5名で「親子のひろばわくわく」という子育てサークルを始めた。ちょうど駅前に保育室のある新しい公民館ができ、登録すると部屋を無料で使用することができたため、定期的に月1回保育室を借りて活動した。自分たちだけで集まるのだけではつまらないと思い、チラシをつくって公民館に置き、だれでも来ることができる現在の子育てひろばのように公開にした。メンバーの一人が歌手だったため「わらべうたの会」を企画したりもした。これが岡本さんの地域活動の第一歩である。

この活動をしながら、岡本さんは公民館や女性センターの子連れで参加できる講座や保育つきの講座にも時々参加していた。ある時、市が作成する子育て便利帳の市民参画メンバーの募集に参加し、ここで現在のNPO法人の理事のうち2名と知り合うことになった。子どもを連れていても親が自分のやりたいことを話し合ったり企画したりできる「親主体のサークル」をつくろうということになり、2000年に任意団体「Seeds」を結成した。自分たちが知りたいと思うことや興味ある職業に就いている人等の話をきいたり、自分の振り返りを行う等、保育のついた親向けの講座を企画し、参加者を募って「Seedsひろば」を実施した。

### 子育てひろば運営の声がかかりNPO法人を設立

活動を行ううちに、岡本さんは、NPOについて関心を持つようになり、その頃市内に新しくできたNPOセンターに行ってみることにした。訪れた際に、募集中の事務局のアルバイトをスタッフに勧められ、NPOセンターで働けば、NPOのこともわかり、ネットワークも広がると思ったので引き受けることにした。週2、3日、出勤日には子どもは市の認可保育園の一時保育に預け、有償ボランティアの事務局スタッフとして働き始めた。

またその頃、女性の社会参画支援について理解のある知り合いの有限会社の社長から、フリーペーパーの取材やモニタリングの斡旋等の単発の仕事を受けるようになり、個人事務所「シールプランニング」を設立した。

地域での活動や仕事を続けネットワークが広がるうちに、新都市センター開発株式会社から、

子育てひろばを運営してみないかと声がかかった。この企業は、三越百貨店が入っている多摩センター駅前ビルのオーナーで、ビルの7階に子育てひろばをつくる計画だった。企業にとっては、ビルの最上階に子ども連れの親世代や祖父母世代が無料で利用できる施設をつくって人を集めることで、下の階の利用もいわゆる「シャワー効果」で増加させることをねらったものといえる。

岡本さんにとってもとてもうれしい話だったので、早速企画書を作り担当者に持って行き、話を具体化させた。社会的信用を考慮して「Seeds」を任意団体から法人化し、「NPO法人シーズネットワーク」とした。地元で古くからある子ども劇場との共同運営として「多摩センター子育てファミリーステーション共同運営委員会」を設置し、出資する新都市センター開発を含めた「多摩センター百貨店ビル子育てひろば運営協議会」が主催、多摩商工会議所と多摩市が後援という体制で、2006年から「多摩センター子育てファミリーステーションcou cou（クク）」の運営を開始した。現在、ひろばは年間約2万人、1日あたり80～100名の利用者でにぎわっている。

### 女性の社会参画支援

シーズネットワークの約40名の会員は「アクティブメンバー」とよんでいる。「アクティブメンバー」は、「cou cou」のスタッフとして働いたり、登録したメーリングリストから情報提供される「シーズネットワーク」が実施する講座やイベントの運営スタッフ、チラシ作成、外部から依頼のあった仕事等、単発で随時発生する仕事に対して、希望者が手をあげて有償で請け負うというしくみを取り、子育て中の女性でも無理なく社会とつながりをもつきっかけづくりをしている。

子育て中の母親の支援としては、「coucou」の休館日（月・火）に施設を利用して、「Seedsおしゃべりひろば」や講師を招いた「Seedsサロン」を実施したり、「子育て中もなにかしたい、と集まったママたちによるプロジェクト」として「Beans（ビーンズ）プロジェクト」を立ちあげて当事者が話し合う機会を提供したりしている。市内の他の子育て支援施設でも月2回（第1、3金曜日）に「Seedsひろば」を開いている（「Seedsひろば」「Seedsおしゃべりひろば」は市の助成を受けている）。

岡本さんは「シーズネットワークって、アイドリングしてよいところ」という言い方をたびたびしているという。完全な専業主婦ではなく、有償で活動することで自信もつき、少しずつでも社会とつながって、やがて次のステップに進むというような環境を提供することが必要ではないかと考えている。実際、アクティブメンバーとして「シーズネットワーク」にかかわる女性の中には、「coucou」のスタッフを経験した後、保育園でパートタイムの仕事を始めたり、活動後に他の場所で働き始める人も多い。

岡本さん自身、金融会社の総合職として“男社会”のなかで働き、管理職も経験したが、企業に再就職して同じような働き方をしながら子育てと両立させることは無理だと考えている。そのため子育て中でも何かしたいと思い模索した頃には、企業に再就職するという選択肢を考えたことはほとんどなく、再就職でもパートタイムでもない、新しい働き方を考えていた。子どもの病気や学校の行事を優先でき、無理なく子育てと仕事を両立できる環境をつくることをめざした結果としてNPO法人を運営し、そこで働く個々人の希望に合わせた働き方ができる形を重視してきた。岡本さん本人も、かなり満足できるライフ／ワークスタイルを選択できてい

ると感じている。

### 企業とのつながりから活動をひろげまちづくり事業へ

子育てひろばを企業と共同で主催していることで、地元企業とのつながりがさらに広がった。多摩センターの活性化をめざす企業がつくる「多摩センター地区連絡協議会」の事務局を「シーフルプランニング」で請け負い、その後、「NPO法人シーズネットワーク」の設立とともに業務を移した。月1回の定例会の招集、議事録作成等の他、地域で開催する祭りやイベントの企画・運営・調整等も担当している。

2010年7月には、市内の永山駅に、多摩市と友好都市の長野県富士見町の共同アンテナショップ「ポンテ」を、両自治体からの業務委託を受けてオープンした。この事業は、「coucou」が入っているビルを所有している企業が永山駅の商業施設も所有しており、空き店舗を利用したまちの活性化につながる事業にチャレンジしてはどうかと声をかけられたことから始まった。富士見町には、多摩センター地区連絡協議会の事務局の仕事で何回も行ったことがあり、個人的につながりもあったこともあり、アンテナショップの企画を提案し、双方の自治体に業務委託を持ちかけて実現させた。店舗を運営するにあっては、正社員1名とパートタイム従業員10名、計11名の女性を雇用した。これらの取り組みから、「シーズネットワーク」の活動目的としては、「まちづくり」と「女性の社会参画支援」として位置づけている。

このように、人的ネットワークを活かし、次々に活動を広げる岡本さんであるが、「シーズネットワーク」の事業をこれ以上大きくしていくことには限界も感じている。先述したように、もともとメンバー一人ひとりの望む働き方を大切にすることを重視している組織であるために、活動への関わり方にはそれぞれ温度差がある。事業を効率よく割り切って広げていくには、別の組織をつくる必要があるのではないかと考え、次のステップの模索を始めているところである。岡本さん自身は、子どもが翌年から中学生になるため、もう少し仕事に力を入れることができる環境になることもある。「シーズネットワーク」の方針は大事にして誰かに多くを任せながら、形態は未定だが、自分はその足かせを外した環境で、仕事をしたいと考えているという。岡本さん自身が、その時々ライフステージに応じて希望する働き方を追求する姿は、社会参画を望む女性たちのロールモデルともなるであろう。

## 3 男女共同参画の視点から

子育てひろばの企画・運営では、活動を始めて間もなく、親が主体となって学習や活動ができる場を提供することを意図した取り組みを行っていることは、男女共同参画の観点からは着目すべきことといえる。多くの子育てひろば等の子育て支援が、母子の関係をより密接にすることを目的としているのに対して、岡本さんの活動は、女性のエンパワーメントを目的としている。この目的が、「Seedsひろば」や「Beansプロジェクト」等のその後の女性の社会参画支援に続く活動や、共同アンテナショップ「ポンテ」での女性の雇用等につながっている。

岡本さんは、人とのつながりを活かし、的確な企画力で次の事業を広げていく能力に優れていると言えるだろう。例えば、個人事務所での仕事のつながりで、百貨店が入るビルのオーナーから子育てひろば運営の声がかかり、子育てひろばを軌道に乗せると、ビルの空き店舗の企画

提案の依頼を受ける。子育てひろばの時と同様に企画書を作成し、2つの自治体にも業務委託の話を持ち込む。

岡本さんはこれらを「生まれつきのキャラクター」と分析する。また、7年間総合職として働き、管理職として部下も持った経験が、企業と連携する時にも物おじすることなくつながり、金銭面等の交渉をする時の強みになっている、とも語っている。企業との連携は、一般に女性団体の課題であるが、岡本さんのように企業での勤務経験の長い女性が、地域づくりに多くかかわっていくようになると、地域活動のあり方も大きく変わっていくのではないかと思われる。

また、岡本さんは、人への細かい気配りやケア、子育て支援の現場への介入等は不得意だと考えている。自分の得意、不得意をきちんと分析し、それぞれ得意分野の異なる5名の理事とうまく役割分担していることも、NPO法人を継続し、事業を充実させいくために必要な力量のひとつであろう。

(飯島 絵理)

# 子育て後に市議会議員になり、まちの活性化のためNPO法人を設立

NPO法人やまなし朝の市の会 事務局長 小野 鈴枝

## プロフィール

勝沼町（現甲州市）生まれ。高校卒業後、美容学校に通い、結婚するまでは美容師として働く。2人の子どもの子育て中には、事務職のパートタイムや起業した夫の会社で社員として働く一方、PTA活動や子ども劇場の活動を精力的に行う。子どもが大学に入り上京したことをきっかけに、山梨県男女共同参画推進センターで実施される講座に参加するようになる。

女性団体が主催する女性議員を輩出するための勉強会に参加し、その翌年に山梨市議会議員になる。山梨市を活力あるまちにしたいという思いから、仲間と任意団体「やまなし朝の市の会」を設立、代表となる。月1回の朝市の開催や、駅前のコミュニティサロンの運営、桃の花まつりの開催等の活動をしている。

団体は2009年に法人格を取得、事務局長となる。（60歳代）

1967年 高校卒業後、美容学校に通い美容師となる

1973年 高校の同級生の男性と結婚

1976年 長男誕生、以後、2人の男の子の子育てとPTA、子ども劇場の活動に力を注ぐ

1997年 子どもの上京を機に山梨県男女共同参画推進センターの講座に通い始める

1999年 勉強会の仲間に推され、山梨市議会議員になる

2005年 任意団体「やまなし朝の市の会」設立 代表となる

2006年 山梨市駅前夢の広場にて第1回駅前朝市を開催

2007年 コミュニティサロン「みんなのおみせ ひとやすみ」開店（2012年に個人経営に移行）

2008年 地域の団体と連携し「第1回桃の花まつり」開催

2009年 「やまなし朝の市の会」法人格取得 事務局長となる（2012年に任意団体に移行）

## 1 NPO法人やまなし朝の市の会の概要

### 【活動分野】

まちづくり、経済活動の活性化

### 【活動内容】

『やまなし朝の市の会』は、山梨市の地域活性を願い、市民主体のまちづくりを実現するため、朝市をはじめとしたさまざまなイベントの企画運営、コミュニティサロン運営などを通じて、市民交流の場をつくり、市民の参画と協働の促進、まちづくり意識の醸成を図り、広く公益に寄与することを目的に活動している。

月1回（第2日曜日）山梨市駅前夢の広場にて朝市を開催。駅前にコミュニティサロン「みんなのおみせ ひとやすみ」を運営。その他、桃畑の桃が見頃になる期間に花まつりを開催し、出張朝市を開催する等、まちの活性化のためのイベントの企画運営を行っている。

2005年に朝市開催の賛同者約50名で任意団体「やまなし朝の市の会」を設立。2009年に法人格を取得し、特定非営利活動法人となる。メンバーは、理事10名、会員約30名、朝市の会員約80名。コミュニティサロンでは、理事8名が週1、2日ずつスタッフとして働く他、20歳代



の男女2名を3年契約で雇用している（2名の雇用は、ソーシャルビジネスとして県から助成金を受けている）。

## 2 活動までのプロセス

### 地域活動を熱心に行った子育て期

山梨市議会議員でありNPOの活動も精力的に行っている小野さんは、その時々我的生活環境に合わせて職種や就労形態を変えながら、一貫して仕事を持ち働いている。高校を卒業後、東京の美容学校に通い、結婚までは美容師として働いていた。高校の同級生で山梨市出身の男性と結婚し、埼玉県に住むようになってからは、都内の会社で事務の仕事に就いた。2人の男の子を出産し、第一子が2歳の時に、長男である夫が山梨市の実家に戻った。その後は、「無理のない程度に」パートタイムで働き、夫が1983年に土木関係の仕事で独立してからは、夫の会社の社員として働いた。

子育て中には、PTAや子ども劇場の活動を熱心に行った。子ども劇場は、居住地域の狭東での立ちあげを呼びかけ、「狭東子ども劇場」を設立。設立時は代表として、その後は事務局として、12年間活動を継続した。子ども劇場の活動では、演劇鑑賞だけでなく、夏の親子キャンプや春の子ども祭り等、さまざまなイベントを実施するために、母親同士のつながりは強く、活動を通して築いた地域の女性たちとのネットワークは、小野さんの現在の人的資源の原点となっている。

### 子どもの上京を転機に男女共同参画センターの講座に通う

子育てと地域活動を一生懸命に行っていた小野さんは、子どもが2人とも大学進学のために東京に出してしまうと、何とも言えない虚脱感に襲われた。この時は夫の経営する会社の社員として仕事もしていたが、このままでいいのかという気持ちが大きくふくらみ、自分の空いた気持ちを埋め、今までの生き方を見つめ直すような気持ちで、山梨県男女共同参画センターのいろいろな講座を受講するようになったという。

1996年当時は、国が男女共同参画施策に注力しようとしている時期であった。センターで実施する男女共同参画に関する講座を受講し、自分の今までの気持ちや生き方は、学問的にも社会的にも裏づけがあることだということを理解していったことは、大きな収穫であったという。子育て期を振り返ると、小野さんの夫は、小野さんが家を留守にすることを嫌い、PTAや子ども劇場の活動をするのもどちらかというところと反対していた。自分のやりたいと思うことをやりたいと考える小野さんは、その気持ちを夫に話すといつもけんかになっていた。そんな小野さんは、夫から怒られても地域活動を続ける一方、こんな気の強い自分でいいのか、自分がまちがっているのではないかと疑問を感じてきた。センターで学習することで、今までの自分の生き方や考え方はまちがっておらず、これでよかったと捉え、それを説明することができるようになったという。

### 議員を輩出するための勉強会に参加、翌年議員に

センターに通ううち、1998年に「リメイク・ノウソン」という県内の農業女性の団体が主催する半年間（月2回）の勉強会に誘われ受講した。この講座は、当時いなかった女性の市議会議員をうむことを目的とし、男女共同参画や環境、まちづくり等、充実した内容であった。勉

強会の会場であるセンターは甲府市にあるため、小野さんは、自分が学ぶことを自分の住む地域の仲間とも一緒に学んでいきたいと思い、山梨市の市民会館の会議室を借り、連続講座の勉強会も始めた。当初の勉強会のメンバーは、子ども劇場やPTAの活動で知り合った友人が主であった。

「リメイク・ノウソン」の連続講座で学んだ翌年に統一地方選挙があり、学んだ仲間から議員を出そうという動きになり、小野さんが推されて立候補し当選、1999年に山梨市議会議員になった。当時の女性の議員数は20名中0名だったが、その時に小野さんを含めて女性3名が当選し議員になった。

立候補すると決めた際には、夫と義父母（同居）は大反対した。夫からは離婚すると言われ、義父からは、お前が議員になって家を空けることになれば、おれたちの夕飯はどうなるのかと言われたという。夫と義父からこのように言われ、小野さんは、議員の活動を家の食事のことで反対されるのは納得できないと思い、逆にそのような反対に負けたくないという思いが強くなった。この気持ちを後押ししたのは、上京している大学生の2人の息子であった。小野さんが東京まで会いに行き相談したところ、離婚してもかまわないよ、50歳からあと20年、一生懸命やりたいと思うことをがんばってみたらと応援してくれた。

議員になってからは、夫と義父には仕事の様子を丁寧に詳しく話すようにすると、だんだん応援してくれるようになった。夕食も以前よりきちんと用意するように努めたという。義父はすでに亡くなっているが、亡くなる前に、議員の仕事をがんばるようにと言ってくれたので、小野さんのことをわかってくれたのだと思っている。

### まちづくりの勉強会から朝市開催の団体設立へ

小野さんが山梨市で呼びかけて始まった勉強会は、議員になってからは小野さんの名前から「鈴の会」と名づけ、住みよいまちづくりについてみんなで考えていくために、まちづくり、環境、ゴミ問題等をテーマに、継続して行った。

この勉強会の一環として、勝沼市で朝市を実施している団体の代表を講師とした際に、山梨市でも同様の取り組みができるのではと考え、動き出すことにした。当時は、都市区画整備事業として、山梨市駅前の整備が完了したところで、駅前の道路は広くなり広場もできてきれいになったが、人通りが少なく活気がなく、さみしく感じていた。そのため、駅前の広場を活用して朝市を開催し、活性化につなげたいということになった。そこで男性も含め約30名であったこの勉強会の参加者に、朝市の準備会の設立をしたいという旨のハガキを送り、再度集った約20名をベースとして、2005年10月に準備会を立ちあげた。その後すぐに、賛同者50名で任意団体「やまなし朝の市の会」を設立するに至り、2006年3月には駅前広場にて第1回朝市を開催、以降毎月第2日曜日に開催している。

### みんなが気軽に立ち寄れるコミュニティサロンの運営

2007年10月には、駅前の空き店舗を活用した市民の交流スペース「みんなのおみせ ひとやすみ」を開店した。この常設店舗開設の拠点づくりの企画が、山梨県商工総務課の「コミュニティビジネスモデル事業」に採択されたため、50万円の補助金が得られ、開店資金の一部とした。

「やまなし朝の市の会」は2009年に法人格を取得した。現在、メンバーは、理事が10名、会員約30名。朝市の会員（出品者、年会費1口3,000円）が約80名。理事のうち半数は、小野さん

が子ども劇場にかかわってきた頃から一緒に活動している仲間である。「みんなのおみせ ひとやすみ」には、理事8名が週1、2日ずつ交代で入っている。理事は時給400円で、ここでの収入で生計を立ててはならず、本業を持っているか主婦かである。スタッフはこの他に、ソーシャルビジネスに対して県から交付される3年間の助成金を活用して、男女2名（男性は正社員、女性は希望により週3日のパートタイム）を雇っている。小野さんは、助成金のある3年間のうちに、NPOの運営に関心のある男性には財務管理を、惣菜の会社での勤務経験のある女性には惣菜やお弁当のレシピ作りを中心に経験を積んでもらい、人材育成するとともに、自分たちもそのノウハウを引き継いで経営基盤を強化していこうと考えている。

「みんなのおみせ ひとやすみ」では、観光客や地域の高齢者等、立ち寄る人への喫茶・食事の提供や弁当・惣菜の販売の他、朝市の出店者や地域の人の手作り品等をボックスを貸し出して出店したり、地産の農産物を販売したりしている。出品者は延べ80名ほどおり、レンタルボックス代や売上金の一部と、喫茶・食事、弁当・惣菜の売上を収益として、空き店舗の賃料等の維持費にあてている。

小野さんは、この店の運営に、地域の人たちが気軽に立ち寄り話ができる居場所づくりとしての大きな手ごたえを感じている。店には、土日は観光客、平日は地域の高齢者を中心に、1日50名～100名の人たちが出入りする。お惣菜や野菜を買って、少し腰かけてお茶を飲みながらスタッフや出品者と話をする気軽な交流の場としての機能を果たしている。この店を開いてから、だれかと話をしたいと思っている高齢者がたくさんいることにあらためて気づいたという。また、空き店舗を活用することで、駅前活性化にもつながっていると感じている。

### さらなる地域活性化の夢に向けて

2008年からは、4月上旬の桃の花が咲く時期に、「桃の花まつり」を開催している。普段は月1回開催している朝市を、この時期は土日2回の計4日間にミニ朝市を開き、桃の花畑までの道には出張朝市も出している。市内の他の団体と連携して実施しているが、今後はもっと多くの任意団体やNPO法人と連携して、より多くの観光客に来てもらえるように発展させようと考えている。

小野さんは、活動を広げていくにあたり、家族や団体のメンバー、地域の人たち等、いろいろな人との話し合いを地道に行っていることがうかがえる。先述したように、議員になることに大反対していた夫や義父には、自分の仕事をわかってもらうために丁寧に伝えることを心がけた。NPO法人の月2回の理事会では、活動の方向性や内容、小野さんの議員としての活動との関連等、丁寧に話し合い、共通認識を持つようにしている。朝市の開催や常設店舗の開設では、駅前の関係者は初めは冷ややかな目でみており協力的ではなかったが、一生懸命活動を続け、駅前商店会に加入する等つながりを深め、理解者を増やしている。自分たちの暮らす山梨市をより暮らしやすい活気のあるまちにしていくために、地道に賛同者を広げて成果を出している。

## 3 男女共同参画の視点から

小野さんは、やりたいと思ったことをあきらめずに実現する行動力と、人と対等な立場で根気よく話し合う力に優れているといえるだろう。学びを学びで終わらせず、また自分一人の思いに終わらせずに実践の活動にうまくつなげている。自分の行動力について小野さんは「あま

り深く考えずにとにかくやってみて、それから反省したり考えたりすればいい」と語る。

これらの力や態度を身につけてきた要因として、小野さんは、母親の影響の強さを挙げている。戦時中に農家に嫁いだ小野さんの母親は、手に職さえあれば、経済力さえあれば自分の生き方は違ったと、自らの経験から女性の自立の必要性を長女である小野さんにたびたび語っていたという。

夫に外出することを反対されながらも、子育て期から地域活動を行ってきた小野さんであったが、男女共同参画について学ぶことによって、今までの夫との考え方の違いの要因や、自分の生き方や考え方に自信をもっていいことを確認することができるようになった。また自分の立っている位置について自覚することで、対立する夫や義父に対しても自分の思いを伝えることができ、良好な関係を築けるようになっている。

## 4 キャリア形成の視点から

手に職を持つことの必要性を母から言われて育った小野さんは、美容師になり、結婚や出産後も事務職の仕事を継続してきた。子育て中は、それぞれに手がかかったという2人の息子の子育てに力を注ぎ、PTAと子ども劇場の活動を積極的に行っている。子育て期においては、就労と地域活動を並行しながらも、その重点は地域活動キャリアの形成にあったと言える。

子育て期を終えた虚脱感は、男女共同参画推進センターでの学びによって、次の行動へと進むエネルギーに変えられた。50歳で議員になり、地域活動も継続された。子育て期の地域活動で築いた人間関係は、現在の活動の人的ネットワークの基礎となっている。

自分の意向に沿うか否かにかかわらず、子育て期には地域活動に力を入れる女性も多い。何か新しい一歩を踏み出したい女性たちにとって、小野さんの事例は大いに勇気づけられるのではないだろうか。

(飯島 絵理)



# 宮沢賢治の精神にもとづく〈文化創造〉と地域交流の促進

NPO法人花巻文化村協議会 事務局長 菊池 洋子

## プロフィール

自営業の夫の手伝い、公民館指導員、JR新花巻駅の喫茶部と、さまざまな職場を経験してきた。JR新花巻駅の喫茶部に在任中、JRジパング倶楽部の「大人の小学校」を企画することになった。喫茶部で働きながらこの仕事の成果をあげるのは困難だと考え、所属をNPO法人花巻文化村協議会に移した。

夫の看病で同法人を一時離れたものの、その後、事務局長として復帰して現在に至る。

音楽関係の諸活動も幅広く実践しており、邦楽愛好会代表、北上マンドリンアンサンブル代表、箏アンサンブルパウロニア会員でもある。

現在は夫が亡くなりひとり暮らしだが、同じ敷地内に別世帯で長男が居住している。他に、子どもは既婚の次男、三男と長女がいる。(60歳代)

1990年 北上市の公民館指導員。(1995年まで)

1995年 JR新花巻駅の喫茶部に勤務。(2001年まで)

2001年 JRジパング倶楽部の「大人の小学校」を企画。(2003年まで)

「大人の小学校」の企画開始とともに、NPO法人花巻文化村協議会に移籍。

2004年 NPO法人花巻文化村協議会事務局長に就任。

## 1 NPO法人花巻文化村協議会の概要

### 【活動分野】

社会教育の推進、まちづくりの推進、学術・文化・芸術またはスポーツの振興、環境の保全、子どもの健全育成、経済活動の活性化、職業能力の開発または雇用機会の拡充、活動を行う団体の運営に関する連絡・助言または援助

### 【活動内容】

宮沢賢治の「農民芸術概論綱要」の精神を受け継ぎ、さまざまな創作活動と地域の人々の交流促進を通して、生活の中に潤いを見つけ出す〈文化創造〉の活動を展開している。理事長は版画家の井堂正治（雅夫）氏。1994年に現在の「花巻文化村協議会」の敷地にアトリエを開設。当初は、宮沢賢治の作品をモチーフにした創作活動を行っていた。

1999年にNPO法人花巻文化村協議会を設立（以下「花巻文化村協議会」）。1,600坪の敷地に、築250年の農家を改装した母屋（ギャラリー、喫茶・食事）をはじめ、陶芸棟、創作棟、イベントホール、自然を生かした風の小道、風の林、賢治道、賢治森などがある。さまざまな創作体験事業（そば打ち、陶芸、人形絵付けなど）やそれに関連する倶楽部を運営するとともに、イベント、喫茶軽食、施設貸出等の交流促進事業を行っている。

役員は理事長、専務理事、常務理事、理事16名から構成され、全員無給。事務局は事務局長のほか、パート1人（土日や忙しいときのみ）。会員は50名である（現在年会費を支払っているのは約30名）。



職員不足を補うため、次のようなしくみを整えている。第1に、提携講師である。創作体験の講師は、参加者と直接打ち合わせをするなど独立的に事業運営ができるようになっており、受講料収入から材料費を引いた分の20%（出張講座の場合は10%）を「花巻文化村協議会」に支払ってもらい契約にしている。このような「提携講師」は現在10名程で、ほとんどが女性である。

第2に、「一日シェフ」である。人を雇用せずに喫茶を充実させるため、「一日シェフ」を募集している。「花巻文化村協議会」の厨房を使って、得意なメニューをお客様に出してもらい売上の7%をもらう。「一日シェフ」のおかげで喫茶はかなり充実してきた。

## 2 活動までのプロセス

### 「花巻文化村協議会」に出会うまで

北上市に住む菊池さんは、結婚後しばらくの間は自営業だった夫の仕事を手伝っていた。しかし、一番下の子どもが保育園に入った頃から、近くの公民館で4年間、社会教育課の非常勤職員として指導員の仕事を勤め、婦人学級や高齢者学級などを担当した。子ども時代に子ども同士の合宿や地域行事のなかでさまざまな体験的な学習を経験していたので、公民館の仕事は「何かすごく、楽しくて楽しくて」携わっていたと言う。

その後、家庭の事情で公民館の仕事から退き、JR新花巻駅の喫茶部に勤めることになった。駅ではさまざまな人が行き交い、菊池さんは北上から初めて外に出て世界が広がり、とても幸せだと思ったと言う。喫茶部での仕事を通じてたくさんの人との出会いがあったが、中でもソニーミュージックの企画部門の人との出会いは重要だった。

その人と一緒に、JRジパング倶楽部の「大人の小学校」（首都圏のシニアと地元の子どものための交流事業）という企画を練り、実現させたのである。当時を振り返り、菊池さんは「この事業は絶対に子どもたちのためになる」と直感したために協力したのだと言う。

ただ、2年間にわたる同事業への協力と駅の喫茶部での仕事は両立できないと判断し、菊池さんは「花巻文化村協議会」に所属を移した。移籍を誘ってくれた同法人の理事長は、「『花巻文化村協議会』に来てそういった好きなことをやればいい」と言ってくれた。「花巻文化村協議会」ではお蕎麦の厨房を手伝いながら、2年間、ソニーミュージックの人と一緒に企画を練って、「大人の小学校」を実現した。

「大人の小学校」は大成功し、テレビ番組「ザ・ワイド」でも取り上げられた。小学校の校長は、「（この事業によって）子どもたちは育てられた」と成果が予想以上にあったことを喜び、本まで書いた。

### 経営改善に向けて

菊池さんが移籍した「花巻文化村協議会」は、築250年の農家を改造した母屋（ギャラリー、喫茶・食事）をはじめ、陶芸棟、創作棟、イベントホール、自然を生かした風の小道、風の林などの施設を基盤として、さまざまな創作活動、地域の人々の交流促進、多様な学級・講座や体験学習の事業を行うNPOである。菊池さんが事務局長になると、理事長は「宮沢賢治が実践した羅須地人協会の現代版というこのNPOの原点」に戻って運営するよう依頼した。こうした趣旨のNPOの運営にあたり、公民館における社会教育の仕事の経験が生きているとのことである。

事務局長になったときは、それまでの「花巻文化村協議会」に対する評価があまりよくなかったため、「それを払拭するというのが最初にぶつかった壁」だったと言う。まさに、以前のイメージを引きずっている「花巻文化村協議会」を立て直すために、「ゼロから始まる」という感じだった。そのため、著名なアーティストを「希望郷いわて文化大使」や「花巻イーハトーブ大使」に、また「花巻文化村協議会」の事務職員の女性をイーハトーブ・レディにするなど、イメージ奪回に努力した。経営面でも赤字という厳しい現実を前に、「フル回転」で改善に取り組んできた。「(収支が) ちょっと追いついて、『やったー!』みたいなのところがあり、それからまた遅れてくる(赤字になるということ) のだけど、またいつかちょっと追いついたみたいなことの繰り返しでやっています。だから大丈夫、(職員がいなくても) 1人でもやれるかなという感じですね。」

### 事業運営の工夫

以上のように語ってくれた菊池さんは、NPOの経営には責任が伴い、「家庭を切り盛りするよりも大変」と感じていると言う。事務局長を支える職員がほとんどいない状況で、工夫しながら人の力を最大限に生かす努力をしている。例えば、セミナーや講座を開くときは講師を募集し、講師が中心となって各事業が自律的に動いていくようなしくみを作った。

「いちいち私がやらなくても、それぞれが動けるようにしようと思ったのです。それで、陶芸クラブ、裂き織りクラブ、フラスコスクール、それぞれが自分たちで連絡を取り合って、また生徒さんでも代表を決めてやっていく、そういう一つ一つの組織を作ってやるようにしようと思いました。」

いわば「提携講師」という制度に基づくこの方式によって、着実にサークルや教室が増えており、「完璧に広がってきました」と語る菊池さんである。そのほか、食堂についても「一日シェフ」というしくみを作り、「あなたの得意なメニューをお客さまに出してみませんか」という提案をしている。それに応募して料理を作って出してもらい、売り上げから一定額を「花巻文化村協議会」に納めてもらうのである。

### ネットワークの構築

事業の発展は、菊池さんのネットワーク構築力の大きさによるところが大きい。上記のように、人を活かす工夫もそのひとつである。その他にも次のような例をあげることができる。6年かけて開発した「稗麵」(ひえめん)を「花巻文化村協議会」にだけ提供してくれるIさん、県庁を退職したあとも地域振興に貢献しているMさんやKさん、宮沢賢治に惹かれているという写真家のHさん、邦楽の専門家であるYさん、前述のアーティストUさんなど…。さまざまな人々とネットワークを広げ、それが菊池さんの成長とNPOの事業の発展を促している。

「そういうつながりが楽しいし、ありがたい」「そういう人たちに囲まれているからやれる」、そして「みんなそれぞれ違うけれども、引き寄せ合っているような」と語る菊池さんである。菊池さんが関わると何でもネットワークになってしまうという、不思議な魅力と「つなぐ力」を持っているのである。

子どものころからマンドリンや琴など音楽に親しんできた菊池さんは、音楽があるから多くの人と出会えたと感じており、とりわけ音楽で知り合った方々から学んだことが大きいと言う。例えば、「邦楽においては、家元制度に入っていなくても十分活動ができること」「絶対完璧にというか、自分の力いっぱいにはやらなければ駄目」などである。

学ぶということについては、自分にとって必要な学習課題が発生すれば、会費を払って教室で学んだり、経理については商工会議所に通って教わったりしてきた。さらに、自分に必要な学習（例えば料理、習字など）があれば、「花巻文化村協議会」の講座として実現してしまうと「企む」こともあるそうだ。

将来は今の状態をさらにつなげていきたい、そのためには（一人一人と）丁寧に付き合っていき、関わる人をさらに増やしていきたい、そして自分のあとを継ぐ後継者がほしいと語る菊池さんである。「花巻文化村協議会」を後継者に譲ることができれば、いずれは身近な仲間、同じ年代の人たちと一緒に、自宅でこのような活動をやっていききたいという夢を抱いている。

### 3 キャリア形成の視点から

菊池さんのキャリア形成を促進してきた要因として、極めて重要なのはネットワークである。つまり、菊池さんには、人と人をつなぐ力としてのネットワーク構築力が備わっている。すでに紹介したとおり、「稗麵」の開発を続けてきたIさん、県庁を退職したあとも地域振興に貢献しているMさんやKさん、宮沢賢治に惹かれているという写真家のHさん、邦楽の専門家であるYさん、前述のアーティストUさんなど、さまざまな人をつないでいる。菊池さんは多くの人たちとのネットワークを広げ、それが自身の成長とNPOの事業の発展を促している。

そのようなネットワーク形成の原動力のひとつが、ライフワークとしての音楽活動である。菊池さん自身、音楽があるから多くの人と出会えたと言っている。自分の中に生涯にわたって本気で取り組めるライフワークがあるからこそ、人と人をつなぐ「接着剤」になることができるということか。

人と人とのネットワークを生み出すことが楽しく、ありがたいと述べる菊池さん。何でもネットワークにしてしまう不思議な力。このような稀有な力に支えられ、菊池さんのNPO経営者としてのキャリアの充実、そしてNPO自体の発展が実現していると言えるだろう。

（田中 雅文）

#### インタビューその後

自己反省と生活の見直しを迫られた3.11震災。物ではない、形ではない、お金ではない、やっぱり心だったんだと思い知らされました。あまりに大きかった代償、だからこそ無駄にはいけないと強く強く思いました。

「どうやって？」と考えた時、実は自分は本当に良い場所と位置にいたのだと気づきました。今までアピールしたことがなかった沿岸の親戚や知り合いに、自分でも驚くくらい自己PRしまくりました。単純に、励まそうと動き回りました。でも逆に励まされている自分も見えてくるのです。同じ仮設住宅のなかで「私ができることを…」と言い、ひとり暮らしの方たちに食事を運ぶ友、遺体の搜索に奔走する従兄弟、ボランティアの対応で倒れてしまった子育て支援の友など、たくさんの支援をしようと思ってた人たちから学びました。

もっともっと必要とされる場所になりたい、必要とされる人になりたい、とありきたりですが、今心から思っています。

（菊池 洋子）

# 「女性学」の学習を男女共同参画プラザの運営という仕事につなげる

NPO法人あおり男女共同参画をすすめる会 副理事長 千田 晶子

## プロフィール

大学卒業後2年間小学校教員をしていたが、結婚で仕事を辞め、夫の転勤先、東京で2年間暮らす。その後青森県に戻り、現在青森市在住。二男一女の母。末子が小学校に入ってからPTA活動以外の社会を見たいと「青森県女性の船」事業に参加。以後、市のリーダー養成講座等、男女共同参画に関する学習を続けるとともに活動にも力を注ぐ。

青森市の男女共同参画プラン作成のための意識調査を請け負うことから収入を得るようになり、以後青森市男女共同参画プラザに勤務。

2005年にNPOの立ちあげに加わり、2007年から男女共同参画プラザの指定管理者。

現在は、NPO法人の副理事長であり、青森市男女共同参画プラザ「カダール」と青森市働く女性の家「アコール」の副館長を務める。(50歳代)

1978年 大学卒業後、小学校の教員として2年間青森県内で働く。81年結婚。夫の赴任先の東京で2年間生活。

82年長男、85年次男、90年長女出産

1997年 「青森県女性の船」に参加。「私のための自由時間」受講。「日本女性会議」に参加

1998年 ネットワークALで活動、青森市男女共同参画社会づくりをすすめる会設立に参加

2000年 日本女性会議実行委員会発足 全体会部会長を務める

2001年 青森市男女共同参画プラザ「カダール」事業の企画運営を受託

2002年 「日本女性会議2002あおり」開催

2005年 「NPO法人あおり男女共同参画をすすめる会」として法人格を取得、副理事長になる

2007年 青森市男女共同参画プラザ「カダール」と青森市働く女性の家「アコール」の指定管理者A&Aの構成団体として事業開始。2012年から事業を継続。副館長を務める

## 1 NPO法人あおり男女共同参画をすすめる会の概要

### 【活動分野】

男女共同参画社会の形成の促進

### 【活動内容】

すべての人々に対して、その個性と能力を十分に発揮することのできる男女共同参画社会の実現を図る活動に関する事業を行い、誰もがその人らしく主体的に生きられる社会づくりに寄与することを目的に、独自の活動として①男女共同参画に関する講座・講演会の開催、②調査研究・普及・啓発、③交流事業、④相談事業を行っている。指定管理事業として、青森市からの委託による青森市男女共同参画プラザと青森市働く女性の家の指定管理業務を行っている。前身の任意団体である「青森市男女共同参画社会づくりをすすめる会」が1999年に設立され、2005年NPO法人となった。

現在の会員数(正会員189人、賛助会員22個人・3団体・企業12、特別会員3人)。その内、役員(9人)、正規職員(0人)、非正規職員(11人:指定管理事業従事者含む)、有償ボランティア(20人)



から構成されている。

## 2 活動までのプロセス

### 男女共同参画との出会い

大学卒業後、小学校の教員をしていたが、結婚相手が転勤のある職業だったので仕事を辞めて2～4年の周期で転勤先に同行していた。知らない土地に行くことは楽しかったし、PTA活動やスポーツチームで活動していたのでそれなりに充実していたが、夫の本社（青森市）勤務を機に、夫の両親のいる青森市に住むことにした。1997年、末子が小学校に入学したことで子育ても一段落したので、PTA以外の社会を見たいと夫に話して「青森県女性の船」という事業に参加。この事業は青森県が女性のリーダー育成や女性のエンパワーメントを目的に県内の女性を募集して2泊3日で実施する船内研修で1990年代初めから全国的に展開されていた。千田さんは自己負担金の23,000円を払って参加。船中では、ずっと講義とワークショップが行われ、そこで「男女共同参画」について学習した。

千田さんにとって「男女共同参画」という言葉は初めてだったが、その言葉を聞いたときに、自分で納得して仕事を辞めて夫を支え、「いい妻」「いい母」「いい嫁」としてがんばってきたけれど、それが当たり前ではないことに気がついた。「自分は稼いでいない」という思いと「夫に食べさせてもらっている」という負い目は常にあって、自分のために使うお金は自分で何とかしたいと参加費はフリーマーケットを開いて捻出した。

その後も学びたいと考え、同じ年、青森市の女性リーダー養成の講座「私のための自由時間」に参加。青森市も女性のリーダーを育成しようとしていることを知る。（後に市長に話を聞くと、当時の政策は女性と若者の育成が青森市の発展につながるという考え方のもと、女性人材の育成に力が入れられていたということだった。）さらにレポートを作成して応募すれば日本女性会議（岡山県で開催）に派遣（青森市が旅費持ち）するという事業があることを知る。若干躊躇したが、女性の育成に熱心に力を入れていた行政の担当者松田さんから背中を押された。当時はどうしても背中を押してもらわないと一歩踏み出せない女性が多かったと千田さんは言う。

女性会議は3,000人近くが集まる会議で、全国の多くの元気な女性に出会ったことに感激する。上野千鶴子さんの話から女性学という学問に出会い、自分の悶々としていた思いが学問として理論づけられていることを学習する。1997年は参加した3つの事業「青森県女性の船」「私のための自由時間」「日本女性会議」が千田さんが男女共同参画に関わるきっかけとなった、転機之年、まさにエポックメイキングの時といえるだろう。

「私のための自由時間」を修了した後、次年度の自由時間の企画をやってほしいという行政からの依頼がきた。青森市には人を育て経験させ、チャレンジし自信をつけさせるという仕組みができていたのである。

依頼を受けて、岡山に派遣された5人の女性と講座を企画した。5～6回の講座全体を組み立て、講師交渉をし、当日の運営をすることとなった。どういう講師がいるのかもよくわからなかったが、行政担当者がアドバイスしてくれ、初めてだった講師交渉にも一緒に行ってくれた。このような経験を積み重ねて千田さんはだんだん自信をつけていく。



### ネットワークA・Lに入る

自由時間の企画が終わったら女性リーダーの会があるから入ったらと勧められネットワークA・Lに入る（Aは青森、アクティブ、アップル、Lはレディーでもライフでも）。このネットワークには元気で力のある女性がたくさんいた。みんなパワーにあふれていて活気があり、言いたいことを言い合うというフランクな会だった。2人代表制というのも新鮮だった。千田さんはこの会で頻繁に行われる勉強会でセクハラやDVの知識を身につけていく。

ネットワークA・Lはイベントも手がけた。チラシ作り、PR、講師交渉からすべてやる、「できない」とはいわない団体で、労働省のセクシュアルハラスメント講座の委託を青森市から受けたときには自分たちで寸劇を創ってイベントを実施した。そのときの千田さんの役割は幕引き係と椅子係。「私にもそういう時代があったと新しく会に加わったメンバーや指定管理事業のスタッフに話をしても誰も信じないが、そういう雑用から始まり、今の私がいる」と千田さんは話す。

一生懸命に活動する千田さんはリーダーにかわいがられ、A・Lに周辺の市町村から活動報告の依頼など話す機会があると「行って話してきてごらん」とチャンスを与えられるようになった。

### 日本女性会議を企画する

1996年、青森市は男女共同参画都市宣言をした。1999年には男女9名の呼びかけで「青森市男女共同参画社会づくりをすすめる会」が設立され、2002年に日本女性会議を開催することを決めると、その準備のために市内のさまざまな団体に声をかけ、2000年に「日本女性会議2002あおり実行委員会」が立ちあがった。

同じ頃、「青森市男女共同参画社会づくりをすすめる会」は青森市がプランを作成するための意識調査を委託され、千田さんは会長の三上さんから意識調査の事務局長をやりなさいと言われた。この仕事には給料が出た。調査の企画、調査項目作り、発送、分析などを行ったが、これはボランティアから脱して初めての有料の仕事であった。この委託は1年で終わったが、2001年1月に青森市男女共同参画プラザがオープンし三上さんが初代館長になり、千田さんもスタッフとして働き始める。

2000年に立ちあがった「日本女性会議2002あおり実行委員会」はこれまでの老舗の女性団体とネットワークA・Lや青森市男女共同参画社会づくりをすすめる会といった新しい団体の集合体。女性会議となると規模は大きく基調講演、全体会、分科会、交流会などやらなければならないことは山のようにあった。千田さんは全体会と、基調講演と交流会の責任者になる。この間は男女共同参画プラザのスタッフとしての仕事もしていたので女性会議の準備は大変だった。会議をして、家へ帰り家事をしてから夜に企画づくり文章作成を毎晩1時、2時過ぎまで。1年間はまったくテレビを見なかったほどである。まさに寝る暇もなかったと当時を振り返る。

### NPOとなって指定管理者に

当初、女性センターは市の直営で「青森市男女共同参画社会づくりをすすめる会」が事業部門を委託される形で運営されてきたが、2007年に指定管理制度が導入されることになった。千田さんたちはNPOの勉強会もやってきたが、市民団体でいた方がいいという意見もあってなかなか踏み切れなかった。しかし、指定管理の導入を視野に入れ、認知度などを考えて2005年にNPO法人格を取った。その後指定管理者として青森市男女共同参画プラザと青森市働く女性の家の事業を運営している。

### 3 男女共同参画の視点から

#### ジェンダーに気がついてから次々にチャレンジ

市の講座をきっかけに「女性学」に出会った千田さんは、行政の講座を経て、講座修了後のグループ活動の中で着実に学習を深めていく。学習を活かして活動を続ける中で力をつけ、多くの人と出会い、ネットワークが広がっていく。そしてそれはやがて男女共同参画プラザの運営という「仕事」にまでつながったのである。

持ち前のバイタリティ、新しいことにチャレンジしていく力、そしてそれぞれの活動の達成感が自信になっていく。特に大変だった日本女性会議の成功は大きな経験となった。千田さんは言う。「何か困難なことが起こっても、これ（女性会議）をやったから何がきても怖くない」と。

#### 夫婦関係が変わる

結婚して専業主婦になったので仕事に多忙な夫は仕事のみ、家事、育児は千田さんという役割分業だった。当時はそれが普通だと思っていたし、長女の小学校入学を機に活動を始めた時も、夫は「あなたは好きでやっているのでしょう」「邪魔はしないけど、あなたの土俵には上がらない」といったスタンスだった。

それが変わったのは女性会議の実行委員になってから。睡眠時間も惜しんで仕事と家事、女性会議の準備をする妻の姿を見て次第に認めるようになっていく。

それまで夫の意見について、違うのではないかと思っても「まあいいか」と、従うことが夫婦円満の秘訣だと思っていた。しかし、学ぶことで少しずつ自分の気持ちを伝えたいと思うようになった。最初は何か反論しようとすると思えば涙ばかりがでた。夫も突然反論しだした妻にびっくりして「何を言っているんだ」「泣くな」と声を荒げた。

当時大学生だった息子の「お母さん一人だけが変わっても、お父さんが理解できなかったらだめでしょう」という言葉が耳に残った。それまで夫も私も、夫婦間の関係性において、自分の考えを相手に伝え、それを受けてよい道を探すという対等のコミュニケーションの取り方をしてこなかったことに気がついた。

今では変わった妻に戸惑っていた夫も、涙が先で意見を言えなかった千田さんも、冷静に自分の言葉で意見を伝えることができるようになった。千田さんは、「男女共同参画の考え方を学び、行動に移すことで自信がつき、生きるのが楽になった」と言う。「夫よりもずっと少ない給料だけど、自分も収入があることは強み」「いろいろな考え方があっていいし、意見を伝えあうことで人は学び、変われると思うようになった」とも。今では夫も「茶碗も洗えば、ご飯の支度もするし、講座にも参加して私の土俵に上がるようになった」と言う。「互いの生き方を尊重する、程よい距離感ができ、気負いのない夫婦関係を築くことができた」と自負している」と話す。

(中野 洋恵)

# 弱者のエンパワメントとコミュニティの再生を支えるマネジメント力

NPO法人コミュニティ・サポートセンター神戸 理事長 中村 順子

## プロフィール

1967年、短大卒業後、大手総合商社に勤めるが仕事にやりがいを見いだせず2年で退職。1970年、広告代理店に転職。自由でやりがいのある職場で結婚・出産。しかし第2子出産後、仕事と育児の両立が困難になり退職し、神戸に引っ越す。

1982年、専業主婦になったとたんに「このままではいけない」と思い、偶然、市の広報で知ったボランティア団体「神戸ライフ・ケア協会」に参加。すぐに事務局として中心的役割を担うようになり13年間活動する。

1995年の阪神・淡路大震災を契機として、「神戸ライフ・ケア協会」から独立。震災当初の水汲みボランティアから、東灘・地域助け合いネットワークを立ちあげる。1996年にNPO法人コミュニティ・サポートセンター神戸に移行し、当事者支援からコミュニティ支援、さらにはNPOの立ちあげから継続を支援する中間支援組織の理事長として活躍する。(60歳代)

1967年 短大卒業後、総合商社に就職

1970年 広告代理店営業部に転職

1973年 同じ広告代理店に勤める夫と結婚

1974年 第一子誕生、3年後に第二子誕生

1982年 仕事と育児の両立困難から退職

「神戸ライフ・ケア協会」のボランティアとなる

1995年 阪神・淡路大震災

「東灘・地域助け合いネットワーク」設立

1996年 NPO法人コミュニティ・サポートセンター神戸を設立、理事長となる

## 1 NPO法人コミュニティ・サポートセンター神戸の概要

### 【活動分野】

保健・医療または福祉の増進、まちづくりの推進、災害救援活動、地域安全活動、活動を行う団体の運営または活動に関する連絡、助言または援助の活動

### 【活動内容】

阪神・淡路大震災を契機として立ちあがったNPO法人「コミュニティ・サポートセンター神戸」(以下「CS神戸」と略記)は、「自立と共生」を理念にコミュニティづくりを支援する中間支援団体である。

活動内容は、①生きがいしごとサポートセンター神戸東の就労支援事業、②ふるさとコミュニティ・ビジネス創出支援事業、③NPO支援のための研修であるNPO大学事業、④まちづくり事業としてのJR住吉駅前駐輪場の管理運営などである。

「CS神戸」は、1995年の阪神・淡路大震災の2週間後に立ちあがった「東灘・助け合いネットワーク」が前身である。それまで、「神戸ライフ・ケア協会」で活動していた中村さんが震災に直面し、「地域で何かしたい」という強い思いから立ちあげた。

常勤スタッフ8名（30歳代3名うち男性1名・女性2名、50歳代2名うち男性2名、60歳代3名うち男性2名・女性1名、全員大卒）、非常勤スタッフ32名、ボランティア約50名で活動している。事業費約9,300万円（2009年度）の8割は受託事業である。

## 2 活動までのプロセス

### 働くことへの自覚と育児との両立の間で

1967年1月、短大2年生だった中村さんは、あまり就職する気はなかったのだが、たまたま受けた大手総合商社に採用される。当時、女子学生の就職は結婚までの「花嫁修業」「腰かけ」という風潮で、会社も女子社員に対してはそのような扱いであった。中村さんは、就職することへの強い意志はなかったが、自立志向が強いせいか、商社の仕事に物足りなさを感じ、2年で退職する。

お見合いでもして結婚しようかという気にもなったのだが、本当にそれでいいのかと自問自答し、「もう一度、仕事をしよう」という気持ちを新たにす。この時が、中村さん自身が働くことへの意志を確認した最初の転機であったと思われる。

1970年、知り合いの紹介で就職した広告代理店は、女性が働くということを大事にしてくれる会社であったという。賃金や昇給の男女差はなく、民主的で開かれた会社であった。この広告代理店で営業を担当した中村さんは、3年後、マーケティングを担当していた夫と結婚、大阪の団地で結婚生活を送る。そして、1年後には第一子、その3年後には第二子を出産する。第二子の子育てが始まるまでは、仕事に育児にと、忙しいけれどワーキング・ママとして充実した日々を送っていた。子どもを保育所に預けて働くのだが、当時はまだ長時間保育などなく、自分で近所にチラシをまいて、二次保育を引き受けてくれる60歳代の夫婦を見つけ、とてもよい関係の中で子育てをした。しかし、第二子は保育所の定員の問題で、第一子と違う保育所に預けることになり、仕事と育児の両立がうまくいなくなる。夫はやさしいけれど家事・育児を手伝ってくれる人ではなく、中村さんは育児を抱え込み、仕事も緊張、生活も緊張する中で息苦しさを感じるようになる。

### 社会の中で仕事をする—ボランティア活動との出会い

仕事と育児の両立の困難さの中で、自分と家族を立て直すために中村さんは、「いったん仕事を辞める」という選択をした。ちょうどその頃、神戸の一軒家に引っ越すという話もあり、12年間勤めた広告代理店を退職することにした。1982年のことであった。新しい環境の中で「家族再生」を期した。

しかし、専業主婦になったとたんに「このままじゃいけない」と思い始めた。社会の中で仕事をすることで、自分はとても生き生きすることに改めて気づいたのだ。「仕事を辞めるまでは、忙しすぎて自分を見失ったが、今度は暇過ぎて自分を見失う」と思った中村さんは、仕事を探し始めた。

そんな時に、市の広報で「神戸ライフ・ケア協会」の取り組みを知り、さっそく協会のボランティアになる。「神戸ライフ・ケア協会」では、利用者から1時間600円の利用料を徴収し、7割はケアするボランティアに、2割は時間貯蓄、1割は協会の維持経費にあてるという方法を取っていた。中村さんは、この持続可能な循環型の運営のしくみに惹かれ、これなら夫の給料を持



ち出さなくても活動ができと思った。当時はまだ、介護保険制度もない中で、利用料を払うことで利用者が気兼ねなくサービスを依頼することができ、ボランティアもまた利用者に喜んでもらえた上に、報酬を得ることで活動へのモチベーションが維持できるという、利用者と支援者の対等の関係をめざしたシステムであった。ボランティアの世界も福祉の世界も初めてだった中村さんは、毎日が目新しく、面白くて、一生懸命活動した。

「神戸ライフ・ケア協会」の利用者が増加するなかで、中村さんは、利用者のニーズを把握し、的確な自立支援のメニューを提示するコーディネーターの仕事を担当ようになった。同時に、協会ではボランティアも増加していったため、事務局として組織のマネジメントも担うようになっていった。この「神戸ライフ・ケア協会」で、中村さんはNPOの組織運営の基本を学んだといってよい。

### 当事者支援からコミュニティ支援、そして中間支援組織へ

「神戸ライフ・ケア協会」で活動していた中村さんは、1995年、阪神・淡路大震災に直面する。震災で自らも被災する中で、目の前の被災者に何かしたいと強く思い、協会から独立して、「東灘・地域助け合いネットワーク」を立ちあげた。最初にした仕事が水汲みボランティアである。被災者の生活用水（飲料水は足りていてもトイレや食器洗いなどの生活用水が不足）を確保することが、どれほど被災者の安心につながるかを同じ被災者として実感していた中村さんの発想であった。阪神・淡路大震災の被災者支援という当事者支援から、「東灘・地域助け合いネットワーク」の活動は始まった。

震災2ヵ月後、仮設住宅に入ってから仕事は、コミュニティ支援であった。仮設住宅に入っている人々は知らない者同士なので、テントを持って行って「みんなでお茶を飲みましょう。みんな出ておいで。お茶会をしながら怖かったことなど、話しをすると楽になるよ」と声をかけて、隣近所の関係づくりを始めた。

そして、1996年10月に「CS神戸」の活動が始まる。「CS神戸」では、被災者の持っている力を呼び戻すことが支援の柱であった。被災したすぐ後は、失ったものを補填することが目的であったが、1年くらい経つと、要望ばかりが強くなってくる。支援されるばかりではなく、自分の持っている能力・技術を活かして元の自分を取り戻し、戻った自分と社会がつながることによって自分の存在意義を確認し、そのことによって生きがいを獲得するのである。例えば、タオルで作った「まけないゾウ」の販売や、食事づくりが得意な人たちが給食をつくり、それを「CS神戸」が配食するなどの活動が、自分の能力・技術を活かしながら、社会とつながることである。さらに、こうした活動は、支援されることから支援することへと移行し、そのことが自己有用感につながるのである。人は、社会とつながり、感謝されたり、収入を得ることによって自己の存在意義を確認するのだ。

被災者が自己有用感を実感でき、なおかつ活動に対価がとれない、事業化することを通して、被災者が支援されるだけでなく、コミュニティの再生・創出にもつながっていく。

阪神・淡路大震災の被災者支援を通して、コミュニティの再生・創出の重要性を実感した「CS神戸」は、「自立と共生」を理念にコミュニティづくりを支援する中間支援組織へと移行していく。市民が「新しい公（おおやけ）」に参画するための共生循環型まちづくりやNPOの立ち上げを支援し、220余りのボランティア・グループやNPOが地域で活動している。「CS神戸」のコミュニティ支援は、公助・自助・共助における共助をモットーにしている。



### 3 キャリア形成の視点から

仕事と育児の両立の困難さ、さらに、30歳代半ばでいったん職業を中断すると、正規雇用で労働市場には戻りにくいという、女性のキャリア形成においては現在もおもな継続している壁に中村さんはぶつかった。しかし、その壁を乗り越えるきっかけとなったのは、「神戸ライフ・ケア協会」の活動という社会活動であった。

ボランティアも福祉分野も初めてであった中村さんが、そうした活動にのめりこんでいったのは、誰かの役に立っているという自己有用感と社会の中で生きているという充足感であった。さらに、社会活動を通して中村さんは、自身のキャリアを積み重ねていく。「神戸ライフ・ケア協会」や「東灘・助け合いネットワーク」「CS神戸」の活動を通して、支援が必要な人に向き合い、彼/彼女らが何を求めている、それにどのように応えられるのかを把握する力、そうした人々に的確な支援とボランティアを配置するコーディネート力など、さまざまな力量を獲得していった。

また、支援が必要な人々に単に支援を提供するだけでなく、阪神・淡路大震災の被災者支援の際には、被災者が自分の力を取り戻し、生きる意欲を取り戻すという弱者へのエンパワメントも支援してきた。こうして獲得した力量と自信は、さらに新たな活動など次のステップに移行・発展する推進力になっている。このように活動を通じた力量形成、それによるNPO活動の発展という循環の中で、中村さんは後半生の人間発達をなしていく。この原動力は、活動する人の自己有用感と社会につながっている実感、社会的存在であることの確信であろう。自己確認と相互承認、個人と社会の間を行ったり来たりしながら、キャリア形成とNPO組織の発展が相互になされていくのである。

女性のキャリア形成において、社会的存在であることの確信は重要である。中村さんの場合もそうだが、現在の社会構造の問題として、仕事と育児の両立が困難で離職を余儀なくされる女性は多い。そうした不本意ながらも就労を中断した女性にとって、地域活動やNPOの活動を通して、自分が社会の一員であることを実感し、その実感からさらに積極的に活動に関わるようになり、そしてさまざまな力量を獲得していくのである。

(野依 智子)

#### インタビューその後

2011年3月11日に発生した東北大地震では、放っておけない気持ちと神戸の経験が活かされたらという思いで、さわやか福祉財団のプロジェクトと共に岩手県大槌町にご縁を得て、月1回のペースで現地訪問しています。現地では、阪神・淡路の時のように、支援される側が支援する立場に立ったとき、復興への力となった経験を伝えてきました。外部の支援者がいなくなっても地域課題に向き合い、活動を計画し実行できる住民団体の設立は当初からの願いでした。2012年7月には、住民による住民のための助け合い団体「新生おおつち」が立ちあがりました。活動の一つは、住民による住民のための助け合い活動、二つは、つながりつくりと小さな生産活動「華ぽっくり」の制作活動、三つは、行政や各団体と協力しながら復興を進める協働事業です。

この1月に中心メンバー9名を神戸にお招きし、18年にわたるNPO団体の活動やまちづくりの復興プロセスの実際をみていただきました。自身の町の将来をイメージすることができ、それに向かってやるべき活動も見えてきたようで、2月から居場所「華カフェ」のオープン、そして3周年の3.11には、神戸流市民参加型竹つつ蠟燭鎮魂イベントをさまざまな団体に呼びかけて実施する準備に取りかかっています。神戸の経験が大槌の住民に伝播し、大槌の住民間でも共振しあう関係が生まれました。

このように自分ができることを見つけ出し実践することで、互いがエンパワメントされ、社会を動かす力につながっていく様子をととても頼もしく応援しています。

(中村 順子)

## 資格と経験を活かし、思いをつなげてNPO設立へ

NPO法人くらしコンシェルジュ 代表 野村 順子

### プロフィール

短大卒業後は地元の銀行に就職。同期入社の夫と結婚後、夫の東京への転勤に伴い退職。その後、熊本、シンガポール、関西と転居が続く中、子育てをしながら短大在学時に取得していた栄養士の資格を活かし、各地で料理教室の講師補助や栄養士、有償ボランティアとして経験を積む。

2004年、再度熊本へ戻ったことを契機に独立を決意。講師業のかたわら、熊本県起業化育成支援施設（インキュベーション）に入居し、NPO法人くらしコンシェルジュを立ちあげる。現在NPOでは、求職者支援訓練事業によるパソコン教室等を中心に事業を展開しながら、各種講師や地域活動を展開している。（40歳代）

1990年 短大卒業後、地元の金融機関に就職

1996年 夫の転勤に伴い退職。転居先の東京で間野実花氏の助手を務める。

1999年 熊本へ転居。保育園に栄養士として勤務。

2000年 シンガポールへ移住。日本人会運営補助等に参画する。

2002年 帰国後、尼崎市へ転居。料理教室補助や各種講師などを務める。

2004年 熊本に戻り、各種講座の講師として活動するかたわら、NPO法人の前身となる子育て支援団体の企画運営事業を開始。この間、現在まで、熊本県・熊本市の各種委員を歴任。

2006年 NPO法人くらしコンシェルジュ設立・運営

2009年 一般社団法人「市民活動を支え合う協議会」の立ちあげに加わる。

2013年 熊本県民交流館パレアを指定管理団体のひとつとして受託。

## 1 NPO法人くらしコンシェルジュの概要

### 【活動分野】

保健・医療または福祉の増進、男女共同参画社会の形成の促進、子どもの健全育成

### 【活動内容】

「くらしコンシェルジュ」は2006年に設立された。「子どもから高齢者に対して、生活環境に密着した提案や、講師派遣等に関する事業を行い、多くの人々の社会参加への促進に寄与すること」が目的である。具体的な事業として、母親同士の交流のため、親子で気軽に参加できるよう隔週で開催する子育て親子サロンの開催や、「熊本県男女共同参画推進委託事業」として、男性の家庭・地域活動への参画をテーマに、男性の「いきがい」づくりを考えるための「男の生き方塾」等のイベントを実施している。この他にも、2010年から厚生労働省「緊急人材育成支援事業」に係る求職者支援訓練を実施している。これはパソコン操作技術を中心にビジネス・スキルの習得をめざしたキャリア形成支援事業である。受講生のパソコンの関連資格取得率も約95%と高く、受講期間中に就職面接を受け就職が決まったり、訓練後もさらに高度な訓練に進む受講生もいる。NPOとしての組織体制は役員3名、正規職員4名、非正規職員2名である。財政基盤は委託事業等からの助成金、事業費である。

## 2 活動までのプロセス

### 転居先でのそれぞれの出会い

短大卒業後は地元の銀行に就職し、1994年に同期入社で同じ支店に配属された夫と結婚する。「私たちの世代は同じ職場の方と結婚したら、大抵はいわゆる『寿退職』になりますが、当時は慰留組も少しずつ出てきた時代でした。会社からは『残ってもいい』と言われ、そのまま仕事をしていました。夫の東京への転勤が決まり、子どももまだいなかったこともあって、離れて暮らすのは無理かなと思ったので、退職して一緒に東京へ引っ越したんです。」

東京に引っ越してからは、もともと短大で栄養士の資格を取得していたこともあり、「将来的には自分に役に立つ職業に就いていきたい」と、求人広告で見つけた料理研究家・間野実花氏の助手としての職を得た。NHK「ひとりでもできるもん」「きょうの料理」などのテレビの料理番組や書籍の作成現場に関わり、非常に勉強になったが、妊娠による体調不良から、この仕事は2年弱で退職することになった。

第一子誕生後、夫の転勤により熊本に戻ることもあったが、ここでも社宅住まいとなった。社宅にいと人間関係にお互いが気を遣うこともあり、学ぶことも多かったが、外に出たい、という思いから、託児所付きの職場を探すことにした。自分が働く時間にあわせて子どもを保育園に預けられるから、と熊本市内にあるフードパル協同組合経営のレストランの面接を受けたところ、無事に採用となった。このレストランには1ヵ月ほど勤務したあと、子どもを預けている保育園に異動をすることができ、そこで1年間栄養士と調理、食育指導員として勤務した。

熊本での社宅住まいの後、今度も夫の転勤によりシンガポールへ移住することになる。3年弱の期間だったが、この間に第二子を出産した。2人の子育てをしながら、現地で子どもたちを対象としたサークルや日本人会の運営補助にも関わるようになった。このシンガポールでの友人たちとの関わりや出稼ぎにきている現地の人たちの働き方などを目の当たりにした経験は、野村さんの中で「絵に描いた日本人みたいな価値観」が大きく変化したきっかけにもなった。

帰国後、夫は大阪での勤務となり、一家で尼崎市に転居する。ここでもNPO法人が運営する、障がい者や高齢者を対象とした料理教室での講師補助など、有償ボランティアとして活動が始める。駅前には子どもを預けられるところがあり、料理教室の時は1回2時間程度、これらの託児所を利用していた。有償ボランティアとして謝金はもらっていても、託児料を差し引けば結局は赤字になる。しかし何かとひとりになりがちな子育て中の気分転換や活動へのやりがいといった気持ちの方が大きく、たとえ足が出たとしてもそれを理由に活動を辞めることはなかった。

### 地元熊本でのNPO設立に向けて

2005年、夫の転勤により再度熊本に戻ってきた。ようやく熊本に腰を落ち着けることができる見通しが立ったため、これを契機に、野村さんは「今度は自分自身で活動を立ちあげたい」と独立に向け準備を始めることにした。これまでの馴れない土地での子育ての経験から、子育て中に母親どうしがお互いに助け合うことや、社会とのつながりを持つことを支援したいという思いを形にするために、任意団体ではなくNPO法人を立ちあげることにした。法人格を持つほうが、行政に対しての要望や社会的な位置づけとしても活動しやすいだろうという思いがあったからである。



熊本に戻ってからは、これまでの経験や栄養士の資格を活かし、マナー全般・秘書業務・料理・栄養学・フラワーアレンジメントなど幅広い分野でのフリー講師として個人事業として活動する一方で、NPO法人立ちあげの準備を本格的に始めた。事務所としても県の起業家支援のためのインキュベーション施設を安価な費用で借りることができたため、そこを拠点とし、いよいよ自分自身の事業立ちあげに向けて「種まき」の段階へと入った。

そんな中、熊本市内の女性関連施設へ「ちょっとアイデアをもらおうかと思って」相談に尋ねた際、ある男性職員から「野村さんは面白いからうちのセンターで講師をやってみないか」と誘われた。「背中を後押ししてもらった」形でセンター主催の料理教室講師を受けたことをきっかけに、センターの他の事業にも関わるようになり、講師だけではなく県や市の男女共同参画審議委員や事業仕分け、入札監視などの各種委員にも推薦され、行政にも民間の立場として参画することになった。

このように野村さんの活動が地元熊本で徐々に根を下ろしていくなか、2006年には熊本県地域リーダー研修にも参加し、この研修の修了生の会である「熊本県つばさの会」のメンバーとして、更に県内外でさまざまな研修にも参加した。そしてこの年、ついに仲間と「くらしコンシェルジュ」の設立に至った。

この「くらしコンシェルジュ」の主な事業は、子育てサロンや女性関連施設などで実施する講座への講師派遣の他、キャリアセンター・2校で実施している緊急人材育成支援事業にかかる職業訓練（委託事業）である。パソコン操作技術を中心としたビジネス・スキルの習得によるキャリア形成支援事業としてExcelやWordなどのパソコン操作の技術習得の他、ビジネス・マナーやコミュニケーション力、面接のロールプレイングなどを3ヵ月間、終日学ぶ講座を実施している。受講生は求職者支援訓練として受講できるため、非常に人気の高い講座になっている。NPOの職員はこのキャリアセンターに関する業務が中心である。野村さん自身もこの職業訓練事業のなかのビジネス・マナーなどの講座で講師を務めているが、これまで宅建、船舶免許といった公的な資格のほか、親支援プログラムであるNobody's Perfect、野菜ソムリエ、キャリア・カウンセラーなどの民間資格まで幅広く取得していたことがこれらの講師業に役立っている。

### 活動を支え合うつながりとひろがり

熊本でさまざまな地域活動に参画、NPOの活動も徐々に軌道に乗るなか、女性、特に野村さんの世代が活躍することに対して「出る杭は打たれる」といった状況になることもあり、NPOの運営方法や人間関係の悩みからも「もう『男女共同参画』の活動から足を洗いたい」と思うこともあった。しかしやはり「志がある人たちが手を支え合っていきたい」と、「くらしコンシェルジュ」の活動は継続し、一般社団法人「市民活動を支え合う協議会」の立ちあげにも参画した。

活動を続けていくなかで、熊本県つばさの会や市民活動を支え合う協議会などの地域活動で一緒になるメンバーは、野村さんにとって自分の親より高齢の世代の方が多く、一方で野菜ソムリエの会など資格が元となっている活動では20歳代から高齢の方が在籍し、幅広い世代との関わりがますます増えていった。こうした関わりのひとつひとつが、自分自身を成長させ奮起させてくれる、また活動を支える源となる大事なつながりとなっていることを実感している。

野村さんは、NPOとは別のつながりによる「プロジェクト」も経験している。あるとき、くまモン（熊本県キャラクター）が人気投票のグランプリで上位にいたことから、残部僅かで大



切に手元に持っていた「くまモン」形の名刺を作れますよと、まだ登録して間もないフェイスブック上で書き込んでみた。すると意外にも多くの人から「私もつくりたい」と声が上がったため、野村さんがデザイナーに交渉をしたところ、特殊な注文のため、小口の注文では割高になることがわかった。そこで再度フェイスブックで同志を募ったところ、2週間で150人以上が集まり、なんとか一定数以上の受注数を確保でき、1ヵ月で「お渡し会」のイベントまでをするという企画になった。

印刷所のデザイナーにデータを渡す際になってみると、野村さん自身はWordとExcelは使えても、それほど自信はない。「実は私一人ではできなくて…」と更に書き込みをしたところ、システムエンジニアやプログラマーなども含め19名ほどからお手伝いの申し出があり、入力をしてただけでそのデータが全部反映するようなソフトを無料でつくってくれるなど、大勢の方がさまざまな形で協力してくれた。こうして順調に企画を進めるなかで、自分ができないことは誰か助ける人が集まってくれる、ということを改めて痛感した。

野村さんの夫は結婚後ずっと転勤に付き合わせたという思いからか、活動について反対はしていない。小学生と、高校生になった息子たちも、家事などをよく協力してくれている。しかし近所に住んでいる義父母は、外で働くことについて最初から賛成していたわけではなく、NPOや男女共同参画の分野に対し、馴染みも薄く理解できなかったようだ。しかし野村さんの頑張っている姿や地域の方からのさまざまな情報から、今では認めてもらえるようになってきた。子どもの送り迎えや食事なども各方面から手伝ってもらうなど、家族の理解を得るまでには3年ぐらいかかったように思う。

また野村さんは他にも現在、週2回、市内小学校で相談員としての勤務もしている。熊本に戻ってきた頃は、子どもは小学校に入学前後と乳幼児の年頃であり、乳幼児を対象とした事業に興味を持って活動をしていた。が、自分たちの子どもの年齢が上がるにつれ、野村さん自身の興味の分野も、少しずつ年代が上がってきた。その中で小学校の相談員の業務の募集があるのを知り、面接を受けに行った。学校によって悩み相談の内容は変わってくるが、「お子さんの発達や不登校で母親も悩んでいる。そこで一緒に相談を受けることで、お子さんだけでなく母親にも少しでも安心してもらえたら」と思い、教職員と連携をしながら相談業務にあたっている。

### 3 キャリア形成の視点から

野村さんにとって男女共同参画とは「一人ひとりが楽しく生き甲斐をもって輝いて生きていくことであり、一昔前のイメージのように男性と女性が争うということではない」と考えている。女性だけが子育てや介護などの家庭責任を担うのではなく、男性の家庭・地域活動参画を促進するための事業を実施している。また、将来的には小学校の子どもたちの放課後の居場所や家族の介護に関わっている人たちの息抜きの場を提供したり、異世代間の交流、就職支援事業を展開したりするなど、子育てや介護も含め複合的な事業をできる限りやっていきたいと考えている。これは、多様性を認めあう環境づくりをめざす、という点で男女共同参画の視点につながる。

キャリア形成の視点からは、結婚後2～3年の周期で転居が繰り返される状況のなかでも、それぞれの場でこれまでの経験や資格を活かした職業を得ながら、常に社会活動にも関わってきた。職業においても社会活動においても、それぞれの経験や体験を生かし、つなぎ、そして

支え合う関係の人的ネットワークの存在が次のキャリアに大きな役割を果たしている。特に野村さんの社会活動キャリアの軌跡は、さまざまな活動への参加から、NPOや団体の立ちあげや運営などの参画へと移行するプロセスであるといえよう。更に、現在も放送大学で単位を取得中であり、NPO活動や家事のなかで、授業の聴講やレポート作成のための時間をいかにやりくりするかが目下の課題とのことである。キャリアをつなぐものとして資格取得や研修など、継続した学習活動が果たす役割も大きい。

(引間 紀江)

## インタビューその後

平成23年度より熊本県の男女共同参画推進団体『熊本県つばさの会』の副会長に選任されました。以前事務局をしたことや、早い時期から男女共同参画推進にご尽力いただいた先輩会員の皆さんの年齢層が上がってきており、今後若い会員さんの入会のきっかけになればということだったと思います。現在2年目。若い会員さんが少し増えてきたことを心から嬉しく思います。

男女共同参画は、一人ひとりが、生き生きと輝けるような社会をつくることだと思います。つばさの会を通し、いろんな世代の方、地域の方、一人ひとりの方が繋がることで、小さな気づきを与えていくことができればよいと考えています。

平成25年4月からの熊本県民交流館パレアの第二期指定管理者に平成24年11月に選定されました。貸館・NPO等市民活動支援のパレアルームや託児ルーム・生涯学習としての情報ライブラリーの運営・男女共同参画推進の事業や、自主事業の企画・運営・開催など、さまざまな要素を持つ複合拠点施設です。パレアは2010年に第一期指定管理として公募されました。

その際は私たちも4つの女性団体の長で一般社団法人を作り、手をあげましたが、経験や時間・事前学習が全く足りずに残念な思いをしました。

3年後に募集があったので再度指定管理にコンソーシアム形式で手をあげ、7団体という激選の中、無事選定していただくことができました。

現在は事業開始に向け、さらなる中身の充実に向け準備をしているところです。

(野村 順子)

## 生涯スポーツから広がる地域の輪

十河（そごう）校区女性の会 会長 吉田 静子

### プロフィール

大学卒業後、県教育委員会非常勤講師として勤めていたが、結婚を機に退職。その後は警察官である夫の転勤に伴い、県内各地へ転居を繰り返していたが、30代に入り高松市内に居を構え、自宅で学習教室の経営を始める。引っ越してすぐ、学生時代の経験を買われて参加した地元の婦人バレーボールクラブをきっかけに、PTA活動にも参加、校区内PTA副会長や県役員も歴任する。バレーボールを続けるなか、社会体育指導員等の資格も取得。この経験を活かし、指導員仲間と高松市コミュニティ・スポーツ協議会を立ちあげ、生涯スポーツの普及と若手指導者の育成に取り組む。現在は女性の会会長、十河地区コミュニティ協議会副会長として「人の和、心の環、地域の輪」をモットーに地域活動の活性化に参画している。高松市婦人団体連絡協議会事務局長、NPO法人「たかまつ男女共同参画ネット」理事、保護司、放課後子ども教室コーディネーターなど。（60歳代）

- 1965年 大学卒業後、県教育委員会にて非常勤講師として勤務  
警察官と結婚、県内各地を転居。
- 1976年 高松市十河地区へ転居、学習教室を始める。  
地元の婦人バレーボールクラブ、PTA活動に参加するようになる
- 1980年 高松市コミュニティ・スポーツ指導者会設立
- 1998年 高松市コミュニティ・スポーツ指導者会として社会体育優良団体文部大臣賞受賞
- 2006年 十河校区女性の会 会長
- 2010年 ふるさと十河音楽祭実行委員長
- 2010年 法務大臣賞（保護司としての活動）

## 1 十河校区女性の会の概要

### 【活動分野】

まちづくりの推進

### 【活動内容】

十河地区コミュニティ協議会の下部組織である。活動・事業としては、人権学習、生涯学習、環境問題、リサイクルに関する学習を学ぶ女性教室の開講、料理教室や一人暮らし世帯への配食を行う食生活改善活動、お月見やひなまつりなどの行事イベントを通した三世代交流事業、「にこにこ子供教室」を行っている。この他にも保健委員会として健康教室の開催、健康診断の補助、日赤奉仕団として日赤フロントサービス、歳末助け合い運動、献血ルームのボランティア、女性防火クラブとして防災に関する啓発活動、防災訓練など、校区内でのさまざまな活動や行事の企画・運営に関わっている。また、内部研修として毎月1回役員研修を行っているほか、高松市婦人団体連絡協議会、香川県婦人団体連絡協議会の事業にも参加している。女性の会としての組織体制は役員が14名、会員約100名。会員の対象範囲は自治会加入の全世帯となるが、全員は加入していない。しかし参加したい行事があれば、会員でなくても参加できるようになっている。

## 2 活動までのプロセス

### 引っ越しをきっかけに地域活動へ

大学卒業後は県教育委員会にて5年ほど非常勤講師として勤務をしたが、警察官の夫との結婚を機に退職した。長女を出産後、吉田さんの叔父が経営する建設業の会社で経理事務に就くが、夫は仕事の都合上転勤も多く、そのたびに一家で県内各地の官舎へと転居しなければならなかった。子どもが小学校に通い始めたころ、「このまま官舎住まいや転居が続く状況は、子どもにとってよくないのではないかと」、思い切って現在の高松市十河地区で土地を購入し自宅を構えることにした。吉田さんは講師をしていたこともあり、もともと教えることの楽しさや喜びを感じていたことから、引っ越してすぐに自宅の一部を使って小・中学生を対象とした個人経営の学習教室を始めた。今でこそ大手会社の学習塾が郊外まで進出しているが、市街地より少し外れている十河地区周辺には、当時は塾も少なかった。少しずつ周辺が住宅地へと変わるなか、子どもの数も増えていき、多いときには午後6時半ごろから授業を始めたとしても、1回15人のクラスを1人で2～3クラス持たなければならぬときもあるほどだった。こうして自宅にいる時間が増えた分、地元の自治会から声がかかり役員を引き受けたり、学生時代の経験を買われ、地域の婦人バレーボールクラブに誘われたりするなど、地域での活動も次第に増えていった。

### PTA活動と周囲のサポート

PTA役員を最初に受けたのは、長女の小学校入学後間もなくのこと。バレーボールクラブに参加していたことから保健体育部部长となったが、これが長年にわたる吉田さんのPTA活動のスタートである。

月に3～4回のPTA活動は、平日の午後から夕方にかけての活動が多かった。午後、学校でPTA活動をしてから自宅に戻るやいなや、授業が終わった近所の子どもたちが学習教室にやってきて、そのまま学習指導。教室が終わると、急いで運動着に着替えて夜の体育館に駆け込み、バレーボールで仲間と汗を流す、という生活が続く。更には後述するコミュニティ・スポーツ指導者会による体操指導やカラオケ教室の開講などにも同時並行で関わるなど、「今考えたらぞっとする」ほどの活動量だったが、それを乗り越える支えとなったのは、家族とバレーボール仲間の存在であった。

吉田さんにとってのPTA活動における大きな節目ともいえる出来事は、今思えば保健体育部部长から続けて引き受けた副会長職である。これをきっかけに、校区内の役員だけではなく県PTA連合会役員、母親委員会委員長なども引き受けることとなり、時には北海道で開催される全国大会や東京での会議への出席などで家を空けることもたびたびあった。そんなときはバレーボール仲間が子どもを預かってくれたり、食事の世話をしてくれたり、いろいろな面でサポートをしてくれた。普段から仲間同士で集まるときには、自分たちだけではなく、それぞれの家族や夫を巻き込むなど、家族ぐるみの顔が見える関係を作っておくことで、何かがあるときだけの都合の良い関係ではなく、お互いの家族を安心して任せたり任せられたりできる関係ができた。子どもや孫は、自分のことを「内ばば」、バレーボール仲間のことを「外ばば」と呼ぶほど、今でもそのつながりは深い。

また夫のサポートも大きかった。警察官のため、変則的な勤務時間となることが多い反面、



勤務明けは丸一日空くことから、普段から家事にはよく協力してくれていた。時には夫自身がPTA役員を受けるときもあり、吉田さんのPTA活動は第二子が高校を卒業するまで関わることとなった。

### 競技スポーツから生涯スポーツへ

30代後半に入りバレーボールを続けるなか、吉田さんはプレイヤーとしての活動だけではなく、指導者としてもさまざまな講習を受け、体育指導員などの資格を取得した。このとき高松市で指導者研修を受けた女性は12～13人ほど。それまで市内には男性の指導員しかいなかったため、女性指導員としては第1期生となった。

吉田さんはこの学びがそのままになってしまうかもしれないことを惜しく感じていたところに、市職員からの「バレーボールでも、ソフトバレーでも、ソフトボールでも、インディアカでも何でもいから同好会をつくって、スポーツを通じて仲間づくりを」と、市内の生涯スポーツ体制づくりに対する後押しもあった。これを受けてこれからの少子高齢化社会に向けて、高齢者の健康づくりに少しでも貢献できるようにと、競技としてのスポーツだけでなく、キャンプやフォークダンスなどのレクリエーションを含め、地域のコミュニティ活動の一環としてのスポーツの振興を図るため、1980年に仲間と共に高松市コミュニティ・スポーツ指導者を立ちあげた。

指導者を立ちあげた当初から始めた週1回の校区内の中高年向け「にこにこ健康教室」も、すでに30年以上続いている。この他にも市内2カ所の体育館を会場として、子育て中の母親の心身の健康面をサポートするための親子体操も年間を通じ開催するなど、会の活動は地域の健康増進や子育て支援に大きく貢献している。吉田さん個人としても、現在は香川県内で講師をしている大学時代の後輩からの依頼をきっかけに、2000年頃から福祉科を中心とする県内3カ所の高校での高校生対象のレクリエーション指導にも関わっている。

### 女性の会の新たな試み

地元である十河地区女性の会会員としても活動进行するなか、2005年に吉田さんは翌年の女性の会会長就任の打診を受けていたが、急遽入院しペースメーカーの埋め込み手術を受けることになった。手術直後はマイナス思考になり、「この状況ではもう会長は受けられないな」と会長職は断ろうと思っていた。ところが手術後、体力が回復していくなかで気持ちも徐々にプラス思考に変わり、前会長には退院後「だめだと思ったけど、なんとかなりそうだから頑張るわ」と伝え、やはり会長を引き受けることにした。

2011年現在、十河地区女性の会は会費を集めていない。吉田さんが会長を受けた前後は会員の高齢化が進みつつあり、会員は仕事量の多くなりがちな役員をなかなか受けたがらず、役員就任を避けるために自分だけではなく周囲を巻き込んで、まとまった人数で退会してしまうといったこともたびたびあった。そんな危機的状況ともいえるなかで会長を引き継いだ吉田さんは、新たな試みとして、まず会費の徴収をなくすことを提案した。女性の会を自治会女性部として組織の中に位置づけてもらうことで、自治会の助成金やバザーによる収入で女性の会の活動資金をまかなうことにしたのだ。「他の人に言わせるとそれは『邪道』だというのだけど、とにかく組織の一員として認めてもらうためには、やはり公の仕事も持ってこななければならない。それで保健委員会、日赤奉仕団、女性教室、女性防火クラブその他にもゴミ収集所や川の清掃、



さまざまな自治会活動に女性の会が全部関わってきた。いずれは自分たちが思うことをやっていく会にならないといけないとは思っているのですが…。」さらに吉田さんが「女性の会」として受けた講師謝金も、会の収益の一部として活動資金に充てているため、別途の会費を集金せずに会を運営することができている。

### 「人の和、心の環、地域の輪」

十河地区の人口は吉田さんが引っ越してきた当時は4,000人ほどだったが、今では田園地帯も住宅地になり、当時の2倍ほど、約8,000人にまで増えている。こうして新しく十河地区に迎えた住民を地域活動やコミュニティのなかにいかに取り込むかが現在の課題だという。

2010年、市の「ゆめづくり提案事業」募集に対し、十河地区コミュニティ協議会として「ふるさと十河音楽祭」の企画提案をしたところグランプリを獲得し、事業実施に対して3年間の補助金を受けられることになった。この事業は音楽祭の開催を通じて地域のつながりを深めるとともに、新しい地域住民に対して自治会の加入促進につなげようというもの。

当時のコミュニティ協議会会長は、アイデアを出すの大抵の場合「やってみようじゃないか」ととても前向きに取り組んでくれる方だった。そのため、この音楽祭実行委員長を選出するにあたって、「これは女性が裏方でやるだけではなく、アイデアを出す一番いいチャンス」と思い、吉田さんは思い切って手をあげ、実行委員長となった。企画・運営はコミュニティ協議会のなかに設けられた実行委員会が担当したが、音楽祭には地域の小・中学校音楽部や吹奏楽部、中高年男性の「おやじバンド」をはじめ16団体と個人が出演、約500人が参加、地域のさまざまな年代や立場の住民が参画して作り上げた地域の一大イベントとなった。コミュニティ協議会の運営そのものも、今までは男性がトップにいて女性が補佐になることが多かったが、ここ数年少しずつ変わってきているようにも感じている。「女性の会としていろいろやらなければならない仕事を引き受けてきてしまうから、時には仲間も悲鳴を上げることもありますが、それでもひとつの行事が終わったあと『みんなから喜んでもらえてよかった』と少しずつ賛同してくれるようになり、文句はだんだん減ってはきています（笑）」という。

### 後進の育成に向けて

吉田さんとともに活動する仲間のうち、40歳代、50歳代の仲間は、地区体育協会役員とPTA活動、子ども会活動とを兼ねている人も多いが、PTA役員の任期が切れてしまうと、地域活動との関わりが切れてしまうことが多い。今後は、もっと3世代交流を進め、子どもたちの世代、その親世代を地域活動に巻き込みたいと考えている。これは活動するなかでいろいろな人に支えてもらった分、今度は自分がバックアップに回って若い世代の活躍の場を作りたい、との思いからである。

吉田さんにとって、スポーツを軸とした人間関係・つながりは「宝物」であり、活動そのものは「命の恩返し」と考えている。もう少し時間の余裕ができれば、誰でもその時間帯に来てお茶を飲んでおしゃべりできるようなサロンをコミュニティセンターに開けたら、と今後の新たな活動に向けても意欲的である。

### 3 キャリア形成の視点から

吉田さんは市内初の女性体育指導員や保護司であり、女性の会会長就任後は新たな組織体制づくりを進め活動の幅を広げるとともに、コミュニティ協議会においても意志決定の場に参加するなど、地域で活躍する女性のパイオニア的存在である。また女性の会の他にも、小学校等での放課後子ども教室コーディネーター、男女共同参画センター理事、男女共同参画センターの運営に関わるメンバーで立ちあげた劇団、老人ホームボランティアなど、多くの社会活動に参加している。

このさまざまな活動での経験や人的ネットワークも、吉田さん個人の資源にとどまらず、地域の資源としてコミュニティの活性化につながっている。また学習塾経営という職業、経済的基盤を持ちながらの活動であり、吉田さんの活動はまさに複合キャリアのプロセスであるといえよう。

(引間 紀江)

## プロフィール

---

### 榎本 登紀子（えのもと ときこ）

伊丹市連合婦人会協同保育（兵庫県）

短大卒業後は市内の幼稚園に就職し、結婚後も義母の介護の傍らフルタイムで働く。第2子妊娠を機に一時休職したが、5年ほどで復職。伊丹市女性児童センターの非常勤職員としても勤務していた国際家族年の1994年に、当時の婦人会会長の外国滞在時の経験を参考にした同市の協同保育事業の立ちあげに関わり、現在までその運営に携わっている。この協同保育は有資格者と母親たちとの協働により、保護者たちが一緒に保育をするというもの。週3日間の保育事業は、同市の待機児童の受け皿にもなっている。「協同保育はライフワーク。世代の違うお母さん同士にも寄り添いながらつなげていきたい」と語る。趣味はテニスと絵画。（50歳代）

---

### 加藤 道子（かとう みちこ）

NPO法人男女共同参画ネット尼崎 理事（兵庫県）

旧制の女子専門学校を卒業後、10年間小学校の教員として働く。仕事を続けたかったが子どもの預け先が見つからずやむなく退職。子育てをしながらNHK神戸放送局の放送利用の指導者、子どもが小学校に入ってからPTA活動に力を入れ、小学校、中学校のPTA会長、高校のPTA副会長を務める。その後、青少年問題協議会の委員や行政が女性の意見を聞くために作った女性懇話会のメンバーになり、女性の団体が集まって立ち上げた女性団体協議会の初代の会長になる。尼崎女性センターの指定管理制度の導入に対応して女性団体協議会を土台にNPO法人男女共同参画ネット尼崎を立ち上げ、指定管理を取った。現在は尼崎女性センターを管理運営し、男女共同参画の実現に向けた講座、調査研究、人材養成、就労支援、相談等の事業を展開している。

そのほかにも「近松応援団」（尼崎に縁のある近松門左衛門の作品を楽しむ市民活動）や「尼崎体操協会」（ユニバーシアード等に出る選手の育成）の活動にも力を入れ、尼崎市の文化、スポーツの振興に貢献している。（80歳代）

---

### 加藤 洋子（かとう ようこ）

日立らぼーる協会 副会長（茨城県）

横浜出身。商業高校卒業後、信託銀行横浜支店に約6年勤務。日立市にて家族で鉄工所を営む男性と見合い結婚し、退職して日立市へ転居。2人の子どもを出産。第一子が小中学生の時のガールスカウト活動で保護者の団員長を務める等、地域活動に積極的にかかわる。

49歳の時、「茨城県婦人のつばさ」に応募し、国内外研修を経験する。研修後、研修修了生の会である「茨城県つばさの会」や日立市女性センターを拠点とした団体「女性プラン」に加わる。市の男女共同参画計画策定や審議会等にも参画。センターの利用団体等とともに1998年に「日立らぼーる協会」（2006年からセンターの指定管理者）を結成。「茨城アジア教育基金を支える会」（タイ・ラオスを支援する会）の日立支部から結成された「フレンドリーあんず」では会計を担当し、日本語教室の開催の他、音楽会の収益金でラオスに幼稚園を建てる等の活動を行っている。（60歳代）

---

---

## 岸 俊子（きし としこ）

NPO法人風 代表理事（静岡県）

1992年次男が交通事故に遭い、後遺症を患う。当時、福祉の狭間に立ち、行き場のない障がい者の方たちの居場所づくりのため、1998年に600坪の土地を借り、無農薬野菜の栽培を始める。2002年に、パン用小麦に切り替え、NPO法人「風」を立ち上げ国産小麦、天然酵母、全粒粉を使ったパン製造販売の「ベーカリーカフェ風」をオープンする。障がいを持つ人々とボランティア15～6名と共にカフェの運営にあたる。パンの店頭販売に加え、ネット販売や藤枝市役所および県庁等での販売もおこなっている。2008年、ベーカリーカフェで仕事をすることが困難な障がいを持つ人たちのための憩いの場として、自宅を改装して「藤枝市地域支援センター風」を設立。2010年、精神障がい者のグループホームを設立。2011年に、「ベーカリーカフェ風」が就労継続支援B型事業所に認定される。（60歳代）

---

## 久保 律子（くぼ りつこ）

NPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹 代表理事（東京都）

大学を卒業後、司書として目録作成等に従事、その後、日本語教師、ベンチャー企業の立ち上げなどを経て、2001年にシニア世代が地域に参加可能な場を提供するNPO法人シニアSOHO普及サロン・三鷹に入会。同法人の理事、副代表兼事務局長を経て、2005年から代表理事を務めている。2007～2010年は、日系企業の中国現地法人営業部長を兼務。子育て期にはPTA役員も経験。家族は夫と長女（既婚）。ビジネスの大変さと面白さがわかったプロジェクト・マネージャー時代、赤字解消に苦心した副代表兼事務局長時代、代表理事として組織経営を統括し数年先の経営をみる立場になった現在と、各時期において厳しい局面を乗り越えることによって成長したという。これからは、多方面の仲間と共に、「団地再生」に取り組む。（60歳代）

---

## 菰田 智恵（こもだ ちえ）

NPO法人戸田塩の会 理事長（静岡県）

静岡県の戸田村（現沼津市）で生まれ育つ。戸田村役場（当時）退職後、地婦連会長を務める。地域女性の代表として県主催のマーケティング研修を受講したことをきっかけに、戸田伝統の塩づくりを行うことを決意する。地婦連、農協、漁協等から、関心のある女性が集まり、1995年に任意団体「戸田塩の会」を結成。戸田の伝統的な手法で塩づくりを開始、試行錯誤を重ねながら“日本一の塩づくり”を行う。2000年NPO法人格取得。戸田塩を使った商品の開発、小中学校の体験学習等を行い地域活性化に貢献している。伝統の塩づくりについての外部の評価は高く、「平成20年度豊かなむらづくり全国表彰事業『農林水産大臣賞』」の他、「静岡県コミュニティ活動賞」（静岡県コミュニティ推進協議会）、「農村漁村女性チャレンジ活動表彰 優良賞」（（社）農村漁村女性生活活動支援協会）、「沼津朝日賞」（沼津朝日新聞社）等、多数の受賞歴がある。（80歳代）

---

## 佐藤 留美（さと う る み）

**NPO法人NPO birth（バース） 事務局長 （東京都）**

仙台市出身。東京農工大学農学部林学科卒業。学生時代から環境問題に関心を持ち、卒業後、自然教育や里山保全の市民団体の事務局、環境NGO等で働き、アメリカのNPOでインターンとして経験を積む。1997年に「人と自然のよりよい関係を守る」を理念とし、同志4名とNPO birthを設立（2001年NPO法人取得）し、事務局長に就任。以来、緑のボランティア活動支援、公共緑地の活用相談、環境教育の実施、自然環境保全、市民・行政・学校・企業等の人々のネットワーク化、日米の市民型公園緑地に関する調査研究、海外の公園緑地NPOとの国際交流等と広がっている。

現在、武蔵野地域、狭山丘陵にある15の都立公園の指定管理者団体として、パートナーシップによる公園の管理運営を行っている。（40歳代）

---

## 鈴木 明美（すずき あけみ）

**NPO法人大仙親と子の総合支援センター 代表理事 （秋田県）**

大学卒業後、中学校教員の仕事を続け、管理職試験を受け中学校の教頭を4年続けた後、校長試験を受けて小学校の校長に。角館の小学校に勤務していた時に子どもの教育と成長のために「朝の読書」の実践に取り組み、その成果をみて教育長、町長に提案して町にある全学校で「朝の読書運動」が取り組まれることになったという経験を持っている。定年退職してからは、県教育庁のスクールソーシャルワーカーとして活動し、2009年1月にNPO法人「大仙親と子の総合支援センター」を仲間と共に立ち上げ、代表理事をつとめている。大仙市からの委託を受けて大仙市子育て支援拠点施設・高齢者生活相談所「まるこのひろば」を運営し、子育て中の親子の交流、相談、地域の子育て情報の提供、高齢者を対象とした相談や生きがい活動に対する支援等の事業を実施している。また、引きこもりや不登校などの若者が増えていることから「大仙ワーキングハウス協議会」を立ち上げ、心を通わせ、人間らしい生活ができる居場所としてフリースペース「びおら」を開設するなど、地域の課題に対応した活動を広げている。（60歳代）

---

## 鈴木 裕子（すずき ゆうこ）

**NPO法人ワーカーズどんぐり 代表 （東京都）**

1975年、短大卒業後、化粧品会社に勤務。3～4年勤めるが、退職しアメリカに留学する。1981年、イリノイ州マンモス大学の社会学部3年に編入する。大学のカリキュラムでは、1年目はデイサービスでボランティア、2年目はNPO団体で働いた。こうした米国留学中の経験が、「ワーカーズどんぐり」の原点になっている。

帰国後福祉系の団体で働くが、結婚・出産を機に退職。生活クラブの「たすけあいワーカーズ」との出会いが、転機となった。「武蔵野にもワーカーズを作りたい」という思いと、2000年の介護保険制度の開始とがあいまって、2001年生活クラブ員14人とで「武蔵野たすけあいワーカーズどんぐり」を開設する。2008年からは武蔵野市の「テンミリオン事業」を受託し、高齢者や知的障がい者のデイサービス、産前産後支援ヘルパー事業、ひとり親家庭ヘルパー事業を行っている。「今後は、もっと重度の人に迫りたい」と思っている。（60歳代）



---

## 中橋 恵美子（なかはし えみこ）

NPO法人わははネット 理事長（香川県）

1989年、短大卒業後、大手建設会社に勤務。25歳で結婚。夫の仕事の関係でつくば市に転居、第一子を出産する。知り合いのいない土地での子育ては、とても不安で心細いものだったが、そこで子育てサークルに出会う。3年後香川県に戻り、子育ての情報不足を痛感して、自ら子育てサークルを立ち上げる。

子育て情報誌の発行（年6回発行）を基盤として、時代のニーズに沿いながら子育てひろば事業（0歳から3歳の親子の居場所づくり）を展開（現在3拠点運営）。その他に、子育て携帯メールの配信（イベント情報・企業からのお得情報・夕食の献立・アンケートなど）、そして話題を呼んだ子育てタクシー事業（タクシー会社と契約して、子どもの送迎をする）を発案。全国子育てタクシー協会（現在一般社団法人）の立ち上げを行い理事として関わる。地域で顔がみえる活動を心がけ、信頼と支持を得ている。（40歳代）

---

## 永野 和子（ながの かずこ）

NPO法人チャイルドケアサポートみるく 副理事長・事業統括（熊本県）

卒業後、保育士として勤務し結婚。子どもの入院をきっかけとして病児保育施設の必要性を実感し、「熊本市西部地区病児保育を考える会」を設立。熊本県のNPO協働センター職員の薦めで、2003年に県内初となる病児保育施設「みるく病児保育室」をNPO法人として設立。利用者の署名運動の結果、2004年熊本市の認可病児保育室となる。2005年に厚生労働省委託事業「こども緊急サポートセンター事業」に応募し、採択される。「チャイルドケアサポートみるく」では保育士6～10名が交代で勤務している。約600家族が利用者登録しており、年間利用者は800名にのぼる。（40歳代）

---

## 中村 貞子（なかむら ていこ）

伊丹市連合婦人会 会長（兵庫県）

1954年に結婚、専業主婦となる。第一子・第二子と出産、子どもが小学校4年生になったとき、デパートの進物係の仕事始める。ちょうどその頃、1975年の国際婦人年を新聞で知り刺激を受ける。地域に婦人会がないことに気づき、1979年、東有岡婦人会を創立する。婦人会では、自治会費からの5万円、月600円の会費と資源回収による運営資金をもとに、自治会館づくりや健康教室の開催、研修旅行などを行った。

1991年、伊丹市連合婦人会の選考委員を引き受け、以来、10年あまり連合婦人会の役員を経験し、2008年、連合婦人会の会長となる。連合婦人会は、2005年、無限責任中間法人伊丹市連合婦人会（2009年一般社団法人すくえあ・いたみに移行）を立ち上げ、現在、伊丹市立女性・児童センターの運営を受託している。

1994年には、兵庫県の男女共同参画事業を受講し、その修了生とともに「ひょうごイーブンネット」を発足した。（80歳代）

---

---

## 中村 奈津子（なかむら なつこ）

特定非営利活動法人参画プラネット 常任理事（愛知県）

短期大学卒業後、1988年に食品メーカーに就職。3年半勤務した後、パートナーの東京への転勤を機に結婚のため退職。再び名古屋に戻り、パートタイムの仕事をしていたが、第一子出産を機に辞める。何か仕事をしたいという気持ちは継続して持ちながら、約6年は3人の子どもの子育てに専念し、子育てサークルや小学校の読み聞かせボランティア等の地域活動を行う（第三子出産直後より梱包の内職を始める）。2006年、三女が1歳の時に、名古屋市男女平等参画推進センターの運営を受託していたNPO法人ウイン女性企画の契約職員として、週1日の勤務を開始。その後NPO法人参画プラネットの設立に関わり、センターの指定管理者となった同法人の常任理事、副センター長、施設管理局長を務める。指定管理者として施設管理をするため、マンション管理士、管理業務主任者の資格も取得。（40歳代）

---

## 野口 比呂美（のぐち ひろみ）

NPO法人やまがた育児サークルランド 代表（山形県）

大学卒業後、図書館や公民館に勤務し、第二子のお産を機に退職。専業主婦となる。子育て中の女性と子育てサークルを結成し、地域に密着した子育て情報誌の発行にたずさわる。1998年に地域の育児支援を目的とした活動を行う「やまがた育児サークルランド」を設立。2003年NPO法人となり代表に就任。2002年「子育てランドあーべ」を立ち上げ、子どもに係わる行政機関や企業とも連携しつつ、安心して子どもを産み育てることができる地域づくりに取り組んでいる。2006年以降、NPO法人子育てひろば全国連絡協議会理事長、山形市教育委員を務る。山形県内の子育てニーズや子育て支援拠点事業に関する調査・研究に基づき政策提言をおこなっている。（50歳代）

---

## はたの まさこ

女性グループ翼（ウイング） 事務局代表（大阪府）

大阪出身。社会福祉学科を卒業後、老人福祉施設に3年勤務。第一子妊娠時に退職。大学で知り合った夫の両親と同居しながら年子の2児を育てる。「女性のためのカウンセリング基礎講座」に参加したことを契機に、女性センターで女性学を学び始めた。93年にCRに出会い、翌年「女性グループ翼（ウイング）」を結成し、学習会と語り合いの場を開設する。その後、地元茨木市の女性センター設置運動に関わり、開設後は有償の情報ボランティアとして関わった。

2004年にカンボジアへのスタディーツアーに参加。2007年にSART（性暴力対応チーム）創設者の講演を聴き、翌年女性訪問団を結成して、米国のSARTを視察。以降、地元でSARTを実現させるために奔走している。地域の学校に、子どものための暴力防止ワークショップに出張している。CRグループを広めることで、明確に社会変革をめざした女性たちのネットワークづくりをめざしている。（40歳代）

注 CR（コンシャスネス・レイジング）とは、女性たちが、抑圧されてきた感情や自分の経験を語り合うことで意識覚醒し、性差別社会を変革するパワーを培う運動である。（はたのさんの言葉より）

---

## 日置 真世（ひおき まさよ）

### NPO法人地域生活支援ネットワークサロン釧路 理事（北海道）

大学3年生の春休みに長女を出産。その長女が2歳の時にレット症候群とわかり、障がい児の親の会「マザーグースの会」との出会いから、誰もがいきいきとした生活を送ることのできる地域をめざして、2000年、NPO法人地域生活支援ネットワークサロンを立ち上げた。

介護、子育て、コミュニティ支援、就労支援など、子どもから若者、高齢者、障がい者、母子世帯まで幅広く事業を展開してきた。事業が拡大したのは、地域のさまざまな人が集まり、それぞれが抱えている悩みを出し合える場を大切にしてきたからである。

スタッフには、「労働に見合った報酬を」をモットーにしており、収入を得て続けていけることが前提である。また、優秀な人材を集めるというのではなく、他ではなかなか難しい人でも、誰でも働ける職場を意識してきた。（40歳代）

---

## 福森 ひとみ（ふくもりひとみ）

### なら女性ネットワーク 代表（奈良県）

高校卒業後、新聞の折り込み広告に掲載されていたブライダル司会者養成講座の記事がきっかけとなり、ブライダル司会者を志す。12年間ブライダル司会者としての経験を積んだ後、言葉にかかわるスキルを更に高めたいと考え、1998年に通信制大学に入学し仕事を続けながら6年かけて卒業。女性のための話し方講座の講師を、奈良市内のカルチャーセンター等で務める傍ら、奈良市内に活動拠点を持つ女性団体グループ「なら女性ネットワーク」の代表として、女性のエンパワメントを目的とした交流学习や研修会、を企画、開催している。奈良市からの委託を受けて、年1回開催される「あすならフェスティバル」の副委員長や実行委員長を歴任。女性団体間の調整役として尽力。（50歳代）

---

## 藤井 あや子（ふじい あやこ）

### NPO法人WE21ジャパン 理事長（神奈川県）

石川県出身。行政法人病院機構で看護師職に6年間携わる。結婚を機に神奈川県に移り、教会での交流を通して近代史における日本とアジアとの関係について考える。その後、食の安全や環境への関心を深め、生活クラブ湘南理事長を4年間努める。1997年に英国のNGO団体OXfamの視察ツアーに参加。その事業内容をモデルにリユース・ショップ事業から収益を民営協力事業に活かす、WEジャパン地域活動を仲間と立ち上げる。神奈川県内の各行政35のWE21ジャパン地域NPOと調整組織としてのWE21ジャパンが連携して現在55のショップを運営している。地域活動はフェアートレードや交流型カフェ、講座スペース運営に広がっている。世界の社会構造と自分の生活との関わりを知る学びあいや、人と人の顔が見えるネットワーク形成から平和につなげる活動を進めている。2010年からWE21グループの代表理事を努め、組織基盤を強めることや若い人の参加を広げることが今後の課題である。（60歳代）

注 WEは「Women's Empowerment」の略称、女性たちが21世紀を主体的に生き、力を発揮することで社会をより豊かに変えていくことができるという、可能性への期待がこめられている。

---

## 藤本 明美（ふじもと あけみ）

NPO法人京都子育てネットワーク 代表（京都府）

大学卒業後、幼稚園の教諭をしていたが、自分自身の子育ての中で子育て不安を経験し、地域で子育てを支援することの重要性を痛感する。第二子の出産を機に退職し、1994年、地域に子育てサークル「たんぽぽひろば」を作る。3人ではじめたが子育てサークルのニーズが大きく、すぐに40組の親子が集まった。その後も母親たちから問い合わせが相次いだので京都の子育てサークル情報を集め、それぞれのサークルに声をかけて1997年、「京都子育てネットワーク」を立ち上げた。親が仲間と共に育ち合い、当事者や市民が参画できる循環型の子育て相互支援を目指している。

2011年からはNPO法人として子育てひろば事業、マザーズハローワークにおける安全監視業務、子育てや男女共同参画に関わるイベントなど子育て中の親と子どもを対象とした幅広い事業を展開している。また、子育てサークルの中間支援団体として、180団体の情報収集と発信、交流会、コンサルティングを行っている。京都子育てネットワークの活動は、京都府子育て支援表彰や「よみうり子育て応援団大賞」を受賞しており、社会的にも高く評価されている。（50歳代）

---

## 古澤 里美（ふるさわ さとみ）

特定非営利活動法人男女共同参画おおた 副理事長（東京都）

夢であった幼稚園教諭の仕事についたが、当時、結婚退職が常であったため後ろ髪を引かれる思いで退職。自己実現したいという思いから英才教育研究所の仕事につき職業キャリアをつなげた。出産後専業主婦となったが、空虚感があり大田区の保育者ボランティア講座に参加、「ジェンダー問題」を学習し、自分のかかえている問題に気付く。週数回、幼児教室講師の仕事を行いながら、女性センターなどの講座に参加、学習を重ねた。その後子育ての問題に関わる地域活動をライフワークとし、大田区子ども家庭支援センターの立ち上げなどに関わり地域活動を展開する。女性センターの運営にも関わっていたことから「NPO法人男女共同参画おおた」が、2004年に「エセナおおた」の指定管理者となった際、職員となり、現在副センター長として、施設管理・事業運営を担っている。同時に子育て支援団体であるNPO法人ネットワークBearをたちあげ、保育サポートの活動を展開している。（50歳代）

---

## 松崎 百合子（まつざき ゆりこ）

女性エンパワーメントセンター福岡 代表（福岡県）

1979年に熊本大学卒業。在学中に社会運動や女性解放運動に出会う。最初に就職した民間ソフトウェア会社に15年間勤務する傍ら、事実婚の夫との間で子ども二人を育てながら、女性解放研究会を立ち上げて活動を続ける。1988年に「アジアに生きる会」を立ち上げ、1991年からはAsian Worker's Hotlineで相談活動を行う中で、外国籍女性に対するシェルターの必要性を感じる。1994年に夫の海外転勤を機に仕事を辞め、英国に家族で1年間滞在。帰国後は、フルタイムで支援活動に関わることになる。1996年には、外国籍女性を対象に託児付きの日本語教室を開講し、1997年にシェルターを提供する「アジア女性センター」を多くの協力や支援を受けて設立する。同時に通った大学院では移住女性をテーマにした。2003年には、「女性エンパワーメントセンター福岡」を設立し、外国籍女性が講師を務める外国語教室、日本語教室や多言語相談支援事業を展開している。（50歳代）

---

---

## 森田 勝子（もりた かつこ）

### つるがまちづくり萩の会 会長（福井県）

1961年高校卒業後、美浜町菅浜の漁協の職員となる。その後、敦賀の木材店や会計事務所等で63歳まで勤める。

漁協時代は青年団活動に熱中し、県青年団の副団長として日本青年団にも足繁く通った。「社会の動き」に目覚め、仲間とともに学習・活動する喜びを知ったという。その間、視察団での日本青年団代表として、ソ連・東欧に行っている。

木材店時代は仕事中心の生活だったため、地域に関わっていないことに気づき、再び地域活動を始める。48歳で、国際婦人の船でドイツ研修に行き、地域婦人会の副会長となる。

1998年、市主催の「つるが21まちづくり学舎」に参加。植栽ボランティア団体「つるがまちづくり萩の会」を立ち上げ、会長となる。1株（500円）オーナーを募って、川沿いに1046本の萩を植えた。

男女共同参画ネットワーク副会長も務め、敦賀市のプランづくり、条例づくりに参画している。（60歳代）

---

## 山崎 洋子（やまざき ようこ）

### NPO法人田舎のヒロインわくわくネットワーク 理事（福井県）

1970年、大学卒業。「何もないところから何ができるかやってみよう」と、福井県三国町で40年、山の斜面を開墾し畑を作り、「おけら牧場」で牛や鶏を飼い農業を行う。都市と農村を繋ぐ農業体験施設ラーバンの森を運営。町おこしでジェラート・カルナ開店。

全国規模の農業女性の組織である「田舎のヒロインわくわくネットワーク」ができたのは、現・坂井市の農業女性によるヨーロッパ視察がきっかけである。子育て真っ最中の「農家の嫁」たちが、夫・舅・姑を説得し、ヨーロッパの農家に泊まりながら農業と暮しの在り方を学んだ。研修後は、家族の中できちんと発言できるようになり、「農家の嫁」から一人の女性へと変容した。そうした体験を「われら田舎のヒロインたち」という本に書き、全国を講演して歩くうちに、ネットワークができた。「女が変わらないと男も変わらないし村も変わらない」と、山崎さんはいふ。（60歳代）

---

## 山田 英津子（やまだ えつこ）

### NPO 地域生活相互支援大山田ノンフェール・くらねえ 理事（栃木）

東京都出身。高校時代から長野県南小谷の共働学舎に通い、農業に関心を持つ。卒業後、欧州で農芸を勉強する間に、アジア人であることや人種差別について考えるようになる。帰国後、アジア学院のスタッフになり、神学に関心を持ち、マルコス政権時代のフィリピンに留学する。勉強の傍ら、当時来日後に暴力や性的搾取の被害にあって帰国したフィリピン人女性たちの支援活動に関わる。その後、帰国女性のためのシェルターと支援を提供するBATISの立ち上げにかかわる。帰国後は、日本キリスト教協議会の女性委員会で活動。

既存の型や堅苦しい関係性にとらわれない生き方を求め、1996年にパートナーと大山田に転居し、自給自足に近い農業を始める。地域で閉塞感に追われている子どものための塾や、大人、障がい者、DV被害者など集まった人が、困難や「障がい」をこえて社会参加できる居場所として、閉校になった小学校を大きなアトリエ集いの場として開放している。（50歳代）

---





# 韓国調査の資料

## (1) 2010 韓国両性平等教育振興院専門講師養成課程案内書

### 1 専門講師養成課程紹介

#### I 専門講師養成課程の概要 (p.6-7)

##### 1) 目的

- ・両性平等、セクシャルハラスメント予防、性売買予防及び児童性暴力予防の教育を体系的に遂行し、支援する専門講師の養成
- ・各級学校、公共機関、民間事業場などで社会全般の性差別文化を改善し、相互配慮する両性平等文化の形成

##### 2) 法的根拠

- ・「女性発展基本法」、「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」、「公共機関のセクシャルハラスメント予防指針」、「性売買防止及び被害者保護などに関する法律」、「性暴力犯罪の処罰及び被害者保護などに関する法律」、「児童・青少年の性保護に関する法律」など

##### 3) 沿革

- ・2001～2002年 女性部の主管により、両性平等及びセクシャルハラスメント予防教育の教授要員の委託教育の実施
- ・2003年 本院の設立とともに両性平等、セクシャルハラスメント予防教育の専門講師養成教育の実施
- ・2004年 基本、専門、深化課程の3段階の教育課程に体系化し、本格的に実施
- ・2006年 ‘性売買予防教育専門講師養成課程’ 新設
- ・2008年 ‘児童性暴力予防教育専門講師養成課程’ 新設

##### 4) 専門講師現況 (2010年1月現在)

区分		両性平等教育	セクシャルハラスメント 予防教育	性売買予防教育	児童性暴力 予防教育
2008年度	新規委嘱	85名	124名	60名	55名
	再委嘱	73名	120名	55名	—
2009年度	新規委嘱	75名	95名	34名	143名
	再委嘱	80名	142名	33名	—
総1,174名		313名	481名	182名	198名

##### 5) 専門講師の委嘱

- ・各委嘱分野別深化課程履修者の教育訓練成績を公正な基準と方法により評価し、韓国両性平等教育振興院長の名義で専門講師に委嘱する。
- ・専門講師の任期は2年であり、今後2年毎に再委嘱の補習課程を履修する。
- ・専門講師の再委嘱は補習課程を履修し、年2回以上講義実績があるものに限る。
- ・委嘱専門講師は韓国両性平等教育振興院に講義実績報告の義務があり、年間2回以上の講義実績がない若しくは講義実績を提出しない場合、解嘱される。

## 6) 教育の特性

- ・基本課程（2日）、専門課程（4日）、深化課程（2日）の段階別、体系化された教育実施

### <段階別教育課程及び基本方向>

STEP1 書類選考型	・委嘱分野に関する基本素養、経歴、今後の活動計画など、申込者の提出書類の評価を通して教育対象者を先発
STEP2 基本課程	・共通入門課程の性認知観点及びセクシュアリティ認識論 ・懸案の問題認識
STEP3 専門課程	・4つの領域別専門教育 ・懸案課題に関する理論と実際懸案課題の分析 ・グループワークセッション ・個別課題の進行
STEP4 深化課程	・講義実践能力の強化 ・講義試演及び開発フィードバックの強化
STEP5 補習課程	・関連領域の主要動向の把握 ・懸案課題に関する理論と実体 ・講義実践能力の強化 ・情報共有

## 7) 教育課程の基本構造（省略）

## II 委嘱分野

### 1. 両性平等教育専門講師養成課程（p.10-11）

#### 1) 目的

- ・「女性発展基本法」第19条（家庭教育）、第20条（学校教育）、第21条（平生教育）に基づき、我らの社会の男女差別意識と慣行を改善し、両性平等教育を効果的に遂行する専門講師を養成する課程である。所定の教育を修了し、韓国両性平等教育振興院長の委嘱の専門講師になると政府及び自治体、公共機関、各級学校などで両性平等教育を実施することにより、両性平等意識拡散の先駆者の役割を担当するようになる。

#### 2) 期待効果

- ・性役割の固定観念の克服と公的、私的領域の全般の両性平等意識の拡散
- ・対象別教育ニーズに応える個別的で効果的な両性平等教育の実施
- ・両性平等の専門講師としての専門性及び講義実践能力を培う

#### 3) 特徴

- －両性平等教育のための基本理論を習得するように設計
- －段階別教育（基本課程→専門課程→深化課程）を通して体系的で深化された教育の追求
- －事例ワークショップ、模擬実習、講義試演、オンライン教育など多様な教育方法の活用
- －討論及び発表を用いる自己主導的な学習課程の構成
- －講義実践能力培養教育の強化により、講師の現場適用度と講義の実践力の向上
- ・学習構造（省略）

#### 4) 概要

- ・教育対象
  - －中央及び自治体、大学及び研究機関、各級学校などで教育、政策開発、相談、女性に関する業務の従事者
  - －大学及び研究機関などで教育、政策開発、相談、両性平等に関する業務の従事者
  - －国公立私立教育機関などで両性平等に関する業務の経験者

- －女性学、社会学、教育学、法学などの関連分野の学位所持者で関連分野の研究、講義経歴者など
- ・教育時間：基本課程（2日）、専門課程（4日）、深化課程（2日）、再委嘱補習課程（2日）

## 5) 課程の主要内容

課程	細部内容	学習方法	時間
基本課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権とジェンダーの論点</li> <li>・性認知の感受性訓練</li> <li>・Feminism（男女平等主義）の理解</li> <li>・セクシュアリティの理解</li> <li>・韓国社会の性文化の特性と普遍性</li> </ul>	講義 / 討論 / ビデオ視聴	14H
専門課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性認知観点と両性平等</li> <li>・両性平等政策と制度</li> <li>・国際機構の性平等政策と活動</li> <li>・韓国女性運動の昨日と今日</li> <li>・性分業と労働</li> <li>・両性平等と家族</li> <li>・大衆文化を振り返ってみる</li> <li>・講義案の構成理論とグループ実習</li> <li>・論点討論のためのグループ work shop</li> </ul>	講義 / 討論・実習 / 発表	32H
深化課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多文化社会（家族）としての Feminism（男女平等主義）の変化と両性平等</li> <li>・両性平等教育と専門講師の役割</li> <li>・講義技法：理論と実際</li> <li>・優秀講義の事例経験の分かち合い</li> <li>・個別講義試演及びフィードバック</li> </ul>	講義 / 討論・実習 / 講義試演	14H
補習課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生涯周期と両性平等教育</li> <li>・多文化社会としての Feminism（男女平等主義）の変化と両性平等</li> <li>・国内外の性平等の現実と主要論点</li> <li>・講義技法の向上訓練</li> <li>・両性平等教育の優秀事例経験の分かち合い</li> </ul>	講義 / 討論 / 発表	14H

## 6) 年間教育日程（省略）

## 2. セクシャルハラスメント予防教育専門講師養成課程（p.12-13）

## 1) 目的

- ・「女性発展基本法」、「国家人権委員会法」、「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法」に基づき、職場内のセクシャルハラスメント予防教育を遂行する専門講師を養成する課程。所定の教育を修了し、両性平等教育振興院長の委嘱の専門講師になると公共機関及び学校、民間事業場で年1回の義務化されたセクシャルハラスメント予防教育を担当するようになる。これを通して職場と社会全般の性差別的な文化を改善し、健康で相互協力的な組織文化をつくろうとする。

## 2) 期待効果

- ・組織内の性役割の固定観念と性差別的文化の改善
- ・対象別教育ニーズに応じる多様で個別化されたセクシャルハラスメント予防教育の遂行
- ・セクシャルハラスメント予防教育専門講師としての専門性及び講義実践能力を培う

## 3) 特徴

- －セクシャルハラスメント予防教育のための基本理論と法、制度及びセクシャルハラスメント発生原因と対処などに対する知識を習得するように設計
- －段階別教育（基本課程→専門課程→深化課程）を通して体系的で深化された教育の追求
- －事例ワークショップ、模擬実習、講義試演、オンライン教育など多様な教育方法の活用
- －討論及び発表を用いる自己主導的な学習課程の構成

## 韓国調査の資料

- －講義実戦能力培養教育の強化により、講師の現場適用度と講義の実践力の向上
- ・学習構造（省略）

### 4) 概要

- ・教育対象
- －公共機関及び公職関連団体、国公立公務員教育訓練機関などでセクシャルハラスメント予防の業務担当者及び関連者
- －女性・社会団体で教育、政策開発、性暴力相談などの業務の従事者
- －初等・中・高、大学、公認された社会教育機関または研究機関でセクシャルハラスメント予防・両性平等、女性問題に関する研究及び教育者
- －女性学、社会学、教育学、法学など関連分野の学位所持者で関連分野の研究、講義経歴者など
- ・教育時間：基本課程（2日）、専門課程（4日）、深化課程（2日）、再委嘱補習課程（2日）

### 5) 主要教育内容

課程	細部内容	学習方法	時間
基本課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権とジェンダーの論点</li> <li>・性認知の感受性訓練</li> <li>・Feminism（男女平等主義）の理解</li> <li>・セクシュアリティの理解</li> <li>・韓国社会の性文化の特性と普遍性</li> </ul>	講義 / 討論 / ビデオ視聴	14H
専門課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシャルハラスメントと性文化</li> <li>・セクシャルハラスメントの概念の成立及び変化</li> <li>・セクシャルハラスメント関連法</li> <li>・セクシャルハラスメント予防政策</li> <li>・セクシャルハラスメント発生原因と加害者の特性</li> <li>・労働現場とセクシャルハラスメント</li> <li>・教育現場とセクシャルハラスメント</li> <li>・講義案構成法</li> <li>・セクシャルハラスメント相談及び調査、救済</li> <li>・セクシャルハラスメント認知力の向上</li> <li>・グループ講義計画作成の実習</li> <li>・セクシャルハラスメント事件事例の判断及び実習</li> <li>・グループワークシヨップ</li> </ul>	講義 / 討論・実習 / 発表	32H
深化課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシャルハラスメント予防教育専門講師の役割</li> <li>・セクシャルハラスメント予防教育現場対応訓練</li> <li>・講義技法向上訓練：Spotを中心に</li> <li>・講義支援及びフィードバック</li> </ul>	講義 / 討論・実習 / 講義試演	14H
補習課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシャルハラスメント認知力点検訓練</li> <li>・最近セクシャルハラスメント事件判例の分析及び論点扱い</li> <li>・セクシャルハラスメント予防教育の優秀事例経験の分かち合い</li> <li>・講義技法向上訓練</li> <li>・セクシャルハラスメント予防教育の現場と専門講師の役割</li> </ul>	講義 / 討論 / 発表	14H

### 6) 年間教育日程（省略）

## 3. 性売買予防教育専門講師養成課程（p.14-15）

### 1) 目的

- ・「性売買防止及び被害者保護などに関する法律」に基づき、我らの社会全般に漫然する性売買を防止し、各級学校及び各機関、団体に効果的で体系的な性売買予防教育を支援するためにこれを担当する専門人力を養成しようとする教育



2) 期待効果

- ・専門人力の養成を通して両性平等性文化の意識の拡散に寄与
- ・性売買防止法及び政策に対する理解を図る
- ・韓国社会の健康な性文化の定立及び合意レベルの向上

3) 特徴

- －性売買予防教育のための専門講師の養成
- －関連専門家教育を通して個別化された内容の提供
- －教育対象別の講義実践能力の培養教育を通して講師の現場適用度を高める
- －事例ワークショップ、模擬実習、講義試演、オンライン教育など多様な教育方法の活用
- －討論及び発表を用いる自己主導的な学習課程の構成
- ・学習構造（省略）

4) 概要

- ・教育対象
  - －女性・社会団体に関する教育、政策開発、相談業務の従事者
  - －初等・中・高、大学、公認された社会教育機関または研究機関で女性問題に関する研究・教育者
  - －女性学、社会学、教育学、法学など関連分野の学位所持者で性売買に関する研究及び活動経歴者
  - －その他の性売買予防教育ができる関連社会活動の経歴者
- ・教育時間：基本課程（2日）、専門課程（4日）、深化課程（2日）、再委嘱補習課程（2日）

5) 主要教育内容

課程	細部内容	学習方法	時間
基本課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権とジェンダーの論点</li> <li>・性認知の感受性訓練</li> <li>・Feminism（男女平等主義）の理解</li> <li>・セクシュアリティの理解</li> <li>・韓国社会の性文化の特性と普遍性</li> </ul>	講義／討論／ビデオ視聴	14H
専門課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内外の性売買に関する政策と動向</li> <li>・性売買の概念及び歴史的認識の変化</li> <li>・性売買の搾取構造の理解</li> <li>・性売買防止法の事例及び判例分析</li> <li>・性購買者の心理</li> <li>・青少年性売買の問題</li> <li>・インターネット性売買の問題</li> <li>・性売買の被害女性の精神的外傷と自活</li> <li>・講義計画案構成法</li> <li>・性売買防止に関する主要懸案及び論点</li> <li>・グループ講義計画作成の実習</li> <li>・グループ発表</li> </ul>	講義／討論・実習／発表	32H
深化課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・韓国性売買防止に関する政策</li> <li>・性売買講義現場と対応戦略</li> <li>・講義技法向上訓練：Spotを中心に</li> <li>・個別講義試演及び評価</li> </ul>	講義／討論・実習／講義試演	14H
補習課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性売買予防教育の動向と現場の対応</li> <li>・最近性売買事件の判例分析及び論点扱い</li> <li>・性売買予防教育の優秀事例経験の分かち合い</li> <li>・講義技法向上訓練</li> <li>・性売買予防に関する最近国内外の動向</li> </ul>	講義／討論／発表	14H

6) 年間教育日程（省略）

#### 4. 児童性暴力予防教育専門講師養成課程

＜一般専門講師養成課程＞（p.16-17）

##### 1) 目的

- ・「性暴力犯罪の処罰及び被害者保護などに関する法律」、「女性発展基本法」、「児童・青少年の性保護に関する法律」などの法律に基づき、児童性暴力予防のための専門知識習得と現場適用力量が培われた専門講師を養成する課程。所定の教育を終了し、韓国両性平等教育振興院長の委嘱の専門講師になると学校など一線現場で児童性暴力を予防するための教育を担当するようになる。これを通して児童保護のための社会安全網を構築し、学校など一線現場で実質的支援を強化することが本課程の目的である。

##### 2) 期待効果

- ・児童性暴力に対する専門的な知識と技術が培われた専門講師の養成により、児童保護及び安全の効果性の増進
- ・地域社会内の児童性暴力事例の早期発見により、被害後遺症の最小化
- ・児童性暴力認識向上を通して社会安全網の確保及び先進社会の実現に寄与

##### 3) 特徴

- －児童性暴力予防教育のための基本知識、法、政策などを習得するように設計
- －段階別教育（基本課程→専門課程→深化課程）を通して体系的で深化された教育の追求
- －事例ワークショップ、模擬実習、講義試演、オンライン教育など多様で自己主導的な学習課程の構成
- －講義実戦能力培養教育の強化により、講師の現場適用度及び活動性を培う
- ・学習構造（省略）

##### 4) 概要

- ・教育対象
- －児童性暴力相談及び教育業務の従事者（ひまわり児童センター、ワンストップ支援センター、児童保護専門機関など）
- －性暴力相談所で相談及び教育に従事した者のなか、児童性暴力に関する教育及び相談の経歴者
- －幼稚園、保育施設で3年以上勤務した教師のなか、児童性暴力に関する教育及び相談の経歴者
- ・教育時間：基本課程（2日）、専門課程（4日）、深化課程（2日）、再委嘱補習課程（2日）

##### 5) 主要教育内容

課程	細部内容	学習方法	時間
基本課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人権とジェンダーの論点</li> <li>・性認知の感受性訓練</li> <li>・Feminism（男女平等主義）の理解</li> <li>・セクシュアリティの理解</li> <li>・韓国社会の性文化の特性と普遍性</li> </ul>	講義 / 討論 / ビデオ視聴	14H
専門課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童発達と心理</li> <li>・児童性暴力に対する理解</li> <li>・児童性暴力予防教育専門講師の役割と姿勢</li> <li>・児童性暴力と加害者</li> <li>・障害児童性暴力の実態と特性</li> <li>・児童性暴力予防教育の方向</li> <li>・児童性暴力の関連法の理解</li> <li>・児童性暴力予防政策及び制度</li> <li>・児童対象性暴力予防教育</li> <li>・児童性暴力予防と支援体系</li> <li>・児童性暴力の影響</li> <li>・講義案構成実習及びグループ発表</li> </ul>	講義 / 討論・実習 / 発表	32H

深化課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童性暴力の予防に関する最近国内外の動向</li> <li>・優秀事例及び講義発表</li> <li>・効果的な講義技法</li> <li>・講義試演及びフィードバック</li> </ul>	講義／討論・実習／講義試演	14H
補習課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童性暴力予防教育の影響</li> <li>・講義技法養成訓練</li> <li>・児童性暴力に関する法制度及び政策</li> <li>・児童性暴力予防教育の優秀事例の分かち合い</li> <li>・青少年加害者の特性</li> </ul>	講義／討論／発表	14H

## 6) 年間教育日程（省略）

## &lt;教員 性認知の人権教育専門講師養成課程&gt; (p.18-19)

## 1) 目的

- ・各級学校で性暴力予防教育として実施されてきた性教育、セクシャルハラスメント予防、性売買防止、家庭暴力及び児童性暴力予防などの個別教育をより統合された観点から体系的に実施するため、人権意識の培いに基盤をおいた性認知の人権教育を実施することができる専門講師養成を目的とする。

## 2) 期待効果

- ・教育現場で人権保護と暴力及び性暴力予防に対する専門知識と業務力量を揃えた教育専門講師の養成
- ・性教育、性暴力、性売買、家庭暴力予防教育など暴力及び人権に関する予防教育の体系性の確保
- ・統合教育による義務教育の柔軟性の向上
- ・暴力及び性暴力予防に関する専門性及び講義実戦能力を培う

## 3) 特徴

- －暴力及び性暴力予防教育のための基本理論、法と制度、対処などに対する知識を習得するように設計
- －段階別教育（基本課程→専門課程）を通して体系的で深化された教育の追求
- －講義、集団討論、講義試演、オンライン教育など多様で自己主導的な学習課程の構成
- －講義実戦能力培養教育の強化により、講師の現場適用度を高める
- －教師の参与拡大と専門性の強化のために職務研修課程として運営
- ・学習構造（省略）

## 4) 概要

- ・教育対象：幼稚園、初等・中・高等学校の教員
- ・教育時間：基本課程（5日）、専門課程（5日）

## 5) 主要教育内容

課程	細部内容	学習方法	時間
基本課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性認知の感受性訓練</li> <li>・セクシュアリティの理解</li> <li>・女性に対する暴力と人権</li> <li>・セクシャルハラスメントの相談、調査及び救済</li> <li>・家庭暴力と青少年</li> <li>・家庭暴力の政策と制度</li> <li>・児童・青少年の性暴力予防政策と制度</li> <li>・性暴力と加害者に対する理解</li> <li>・効果的な講義と Spot</li> </ul>	講義／討論／ビデオ視聴	30H

専門課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童・青少年の性暴力予防教育の方向と内容</li> <li>・児童・青少年の性暴力予防と支援体系</li> <li>・国内外の性売買に関する政策と動向</li> <li>・性売買の搾取構造の理解</li> <li>・青少年性売買</li> <li>・効果的な講義技法</li> <li>・インターネット性売買</li> <li>・講義案の構成と実習</li> <li>・講義試演及びフィードバック</li> <li>・児童安全のための指針</li> </ul>	講義 / 討論 / ビデオ視聴 / 実習 / 発表	30H
------	--	---------------------------------	-----

#### 6) 年間教育日程 (省略)

#### <教員 児童性暴力予防教育専門講師養成課程> (p.20-21)

##### 1) 目的

- ・「性暴力犯罪の処罰及び被害者保護などに関する法律」、「女性発展基本法」、「児童・青少年の保護に関する法律」に基づき、児童性暴力予防のための専門知識習得と現場適用力量が培われた専門講師を養成する課程。所定の教育を修了し、韓国両性平等教育振興院長の委嘱の専門講師になると学校など一線現場で児童性暴力を予防するための教育を担当するようになる。これを通して児童保護のための社会安全網を構築し、学校内での実質的支援を強化することが本課程の目的である。

##### 2) 期待効果

- ・児童性暴力に対する専門的な知識と技術が培われた専門講師の養成により児童安全と児童保護の効果性の増進
- ・地域社会内の児童性暴力事例の早期発見により、被害後遺症の最小化
- ・児童性暴力認識向上を通して社会安全網の確保及び先進化社会実現に寄与

##### 3) 特徴

- －児童性暴力予防教育のための基本知識、法、政策などを習得するように設計
- －段階別教育（基本課程→専門課程）を通して体系的で深化された教育の追求
- －事例ワークショップ、模擬実習、講義試演、オンライン教育など多様で自己主導的な学習課程の構成
- －講義実戦能力培養教育の強化により、講師の現場適用度及び活動性を培う
- －教師の参与拡大と専門性の強化のために職務研修課程として運営
- ・学習構造 (省略)

##### 4) 概要

- ・教育対象：初等学校教員（初等教員資格所持者）のなか、児童性暴力教育及び相談経歴者
- ・教育時間：基本課程（5日）、専門課程（5日）

##### 5) 主要教育内容

課程	細部内容	学習方法	時間
基本課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童権利に対する理解</li> <li>・児童・青少年の性文化</li> <li>・社会問題と児童</li> <li>・児童発達の間としての家族</li> <li>・児童発達と心理</li> <li>・児童性暴力の理解</li> <li>・児童性暴力の影響</li> <li>・児童性暴力予防教育の方向と内容</li> <li>・児童対象性暴力予防教育の実際</li> <li>・児童性暴力予防教育専門講師の役割と姿勢</li> </ul>	講義 / 討論 / 発表	30H

専門課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童性暴力と加害者</li> <li>・青少年加害者の特性</li> <li>・児童性暴力の関連法の理解</li> <li>・児童性暴力予防政策と制度</li> <li>・障害児童性暴力の実態と特性</li> <li>・児童性暴力予防と支援体系</li> <li>・効果的な講義技法</li> <li>・講義案の構成実習及びグループ発表</li> <li>・講義試演及びフィードバック</li> </ul>	講義 / 討論・実習 / 講義試演	30H
------	---	-------------------	-----

## 6) 年間教育日程 (省略)

## 2 新規委嘱教育課程

### I 申込み及び入校案内

## 1. 基本課程 書類選考型 (p.24-25)

韓国両性平等教育振興院の専門講師養成教育は専門講師の委嘱を目的とし、一般課程と教員課程（教員職務研修課程）に区分される。

一般課程は年間＜基本課程－専門課程－深化課程＞60時間 3段階で実施され、教育課程は年間＜基本課程－専門課程＞60時間 2段階で実施される。

毎年（1回）1段階の基本課程の対象者募集のための書類選考型を実施する。一般課程の4つ（両性平等教育、セクシャルハラスメント予防教育、性売買予防教育、児童性暴力予防教育）の課程は重複志願ができ、教員対象の2つ（性認知的人権教育、児童性暴力予防教育）の課程は重複志願ができません。

## 1) 申込み方法 (省略)

## 2) 書類審査基準 (省略)

## 3) 合格者発表 (省略)

## 2. 段階別教育申込み (p.26-27)

専門講師養成課程は基本課程－専門課程－深化課程の3段階の教育課程（総60時間）を必ず履修しなければならない。集合教育の履修、課題遂行結果（オンライン教育受講、講義計画案の提出など）を総合評価し、次の段階の教育課程の対象者を先発する。

## 1) 教育対象者の確定 (省略)

## 2) 教育費納付

・課程別教育経費

－教育生負担教育経費：教育費＋宿食費（実費）

	課程	非宿泊	宿泊
一般課程	基本課程（2日）	37,400 ウォン	66,300 ウォン
	専門課程（4日）	58,500 ウォン	138,000 ウォン
	深化課程（2日）	37,400 ウォン	66,300 ウォン
教員課程	基本課程（5日）	58,500 ウォン	167,100 ウォン
	専門課程（5日）	58,500 ウォン	167,100 ウォン

## 3. 集合教育入校案内 (p.28) (省略)

## 1) 教育登録

## 2) 生活館（寮）の使用

## 3) その他の留意事項



#### 4. 教育課程の猶予 (p.29)

教育課程は該当年度に履修することが原則であり、翌年に猶予することはできません。ただし、やむを得ない事由により猶予を申請する場合、下記の原則を遵守し、専門講師総合管理システムにて教育猶予申請書を提出しなければならない。

##### 1) 基本課程の猶予

基本課程の猶予はできません。書類審査の合格者のなか、個人事情により基本課程の教育に不参加時、書類合格は自動キャンセルになり、翌年基本課程を希望する際には改めて書類審査に通らなければならない。

##### 2) 専門深化課程の猶予

やむを得ない事情（教育猶予認定事由に限る）により、教育に参加が不可な教育対象者は別途該当期間に必ずオンラインにて教育猶予申請書を提出しなければならない。提出後教育担当者の承認を得た場合に限り、翌年1年まで教育を猶予することができる。ただし、猶予は1回に限る。

しかし、事由書を提出しなかった場合、専門課程不参加者は基本課程から、進化課程不参加者は専門課程から改めて受講しなければならない。この場合にも再受講は1回に限る。

##### \*教育猶予認定事由

- ・長期出張
- ・海外留学
- ・治療が必要な病気（入院、手術、骨折など）
- ・その他の機関評価及び監査など日程調整が不可な業務上の事由

##### 3) 申込み方法（省略）

## II 一般課程

#### 1. 基本課程 (p.30-34)

基本課程は段階別専門講師養成教育の1段階教育であり、集合教育（2日/14時間）とインターネット教育受講及び課題提出に構成されている。2つ以上の委嘱分野の教育生の場合、基本課程の集合教育は1回だけ受講してもよい。しかし、基本課程の課題（インターネット教育受講、課題提出）は委嘱分野別にそれぞれ遂行しなければならない。

##### 1) 成績評価（省略）

##### 2) オンライン教育の受講（省略）

##### 3) 課題の提出（省略）

##### 4) 基本課程の教育日程（省略）

<韓国両性平等教育振興院 インターネット教育リスト（2010.03基準）> (P.32-33)

#### 2. 専門課程 (p.35-37)

一般対象の専門課程は2段階であり、集団教育（4日/32時間）と課題提出に構成される。

##### 1) 成績評価（省略）

##### 2) グループワークショップ（省略）

##### 3) 課題提出（省略）

##### 4) 筆記試験（省略）

##### 5) 専門課程の教育日程（省略）

#### 3. 深化課程 (p.38-39)

深化課程は3段階教育であり、講義試演を含めた集合教育（2日/14時間）に構成される。全体教育の日程は3日課程に構成されているが、講義試演はクラスを分けて進行し、2日のなか1日だけ参加する。

##### 1) 成績評価（省略）

2) 講義試演 (省略)

課程名	科目名
幸せキーワード！両性平等 (8H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・彼と彼女の24時間</li> <li>・ジェンダー概念の正しく見る</li> <li>・平等か？差異か？</li> <li>・結婚と家族そしてジェンダー</li> <li>・ジェンダーコミュニケーションのための序曲</li> <li>・私は大韓民国の男だ</li> <li>・誰が誰を世話するのか？</li> <li>・歴史中の女性リーダー</li> </ul>
相互尊重！両性平等 (8H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性学の観点と人間観</li> <li>・セクシュアリティの理解</li> <li>・家事労働を振り返ってみる</li> <li>・オンライン空間の暴力</li> <li>・みんな共にしましょうー性売買がない社会</li> <li>・韓国の男性、男性性の理解</li> <li>・共に世話する社会</li> <li>・時間旅行！女性歴史の中に</li> </ul>
美しい！両性平等 (8H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・父系血統なのか？母系血統なのか？</li> <li>・朝鮮の女性に出会う</li> <li>・特別企画！性売買防止法</li> <li>・6人のHerstory</li> <li>・漫画でみる父の育児期</li> <li>・全国民の必修科目！平等恋愛</li> <li>・ソンヨンちゃんのダイエット日記</li> <li>・女神を捜して</li> </ul>
未来の希望！両性平等 (8H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・21世紀には男が化粧をする</li> <li>・恋愛をするならきちんと！</li> <li>・オンライン捜査隊</li> <li>・Feminism (男女平等主義) の理解 I</li> <li>・Feminism (男女平等主義) の理解 II</li> <li>・半分の暮らし</li> <li>・女性の体、私たちの視線</li> <li>・人間初めの神、大女神！</li> </ul>
共にする！両性平等 (4H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事-家庭両立制度の理解</li> <li>・男女疎通の壁を崩せ</li> <li>・性認知リーダーシップの理解</li> <li>・英語の両性平等の理解</li> </ul>
幸せキーワード！両性平等 子どもたちが幸せな両性平等の 社会 (6H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・細胞も受動的なら女性だ？</li> <li>・科学は科学的なのか？</li> <li>・両性平等の必修学問！女性主義の教育</li> <li>・教科書内の6つの性偏見</li> <li>・不平等な性別体系の事例</li> <li>・性別体系の理解</li> </ul>
児童性暴力予防教育 (2H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童性暴力予防の理解</li> <li>・児童性暴力予防教育の重要性</li> </ul>

両性平等の政策ビジョン (9H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公的領域での性認知政策Ⅰ</li> <li>・ 公的領域での性認知政策Ⅱ</li> <li>・ 性認知予算の意味と必要性</li> <li>・ 性認知統計の理解</li> <li>・ 性別影響評価と性認知予算の連携</li> <li>・ 性認知予算の事例分析</li> <li>・ 性別影響評価の意味と必要性</li> <li>・ 性認知的観点と政策</li> <li>・ なぜ！性認知的都市設計なのか？</li> </ul>
女性、男性！仕事と家庭の調和 (12H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男性としてつくられる</li> <li>・ 男性として生きる</li> <li>・ 男性として生まれる</li> <li>・ 韓国女性の組織生活を覗き見</li> <li>・ 新しい組織文化づくり</li> <li>・ 両性平等組織文化のための積極的措置</li> <li>・ 男性に混乱な家庭生活</li> <li>・ 男性の混乱はどこから来るのか？</li> <li>・ 男性たちの家庭生活、新たにつくっていく</li> <li>・ 母/妻として生きる</li> <li>・ 仕事と家庭の両立制度の検討</li> <li>・ 女性として新たに生きる</li> </ul>
両性平等と多文化理解 (8H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性は男性と違う、どうやって</li> <li>・ 日常での性役割の固定観念を正しく直す</li> <li>・ 持続可能な国家発展の鍵、両性平等</li> <li>・ 平等実現と差別に対する積極的措置</li> <li>・ 多文化家族に関する法の理解</li> <li>・ 多文化家族に関する制度の理解</li> <li>・ 韓国の多文化家庭を覗き見</li> <li>・ 韓国の多文化家庭の問題理解</li> </ul>
性別影響評価の理解と事例分析 (9H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性認知観点と性別影響評価の理解</li> <li>・ 性別影響評価の指標の理解</li> <li>・ 英才教育の拡大政策で分かる性別影響評価の事例</li> <li>・ 軍医療サービスの政策改善で分かる性別影響評価の事例</li> <li>・ ソウルの森に対する性別影響評価を分かる</li> <li>・ 結婚移民者の家族支援事業の性別影響評価</li> <li>・ 性認知予算制度の理解-情報化教育プログラム</li> <li>・ 性別統計の理解</li> <li>・ 性別統計の活用能力UP！UP！</li> </ul>
性認知予算分析と方法 (11H)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 性認知予算の概念と目的の理解</li> <li>・ 国家財政法で調べる性認知予算</li> <li>・ プログラム予算での性認知予算制度の理解</li> <li>・ 性認知予算分析の理論と方法</li> <li>・ 性認知予算分析を調べる</li> <li>・ 海外の性認知予算の動向</li> <li>・ 韓国の性認知予算制度</li> <li>・ 産業災害保険から分かる性認知予算分析の事例</li> <li>・ 産業災害保険の性不平等の原因と対案</li> <li>・ 性認知予算分析の方法の理解</li> <li>・ 性認知予算分析の方法の適用</li> </ul>

<p>尊重と配慮、そして共にする組織－性認知リーダーシップ (15H)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今私たちに必要なものは…</li> <li>・私は性認知的リーダーなのか？</li> <li>・リーダーシップの基本力量の理解</li> <li>・性認知的リーダーシップの必要性の理解</li> <li>・性認知概念の理解</li> <li>・性認知の力量とバランス</li> <li>・組織と女性の現実の理解</li> <li>・組織と女性の雇用環境の理解</li> <li>・組織のなかの男女行動方式の差異の理解</li> <li>・職場で男性と女性が追究する価値と態度の理解</li> <li>・グローバル環境変化により要求される新しいリーダーシップ</li> <li>・男女コミュニケーション方式の理解</li> <li>・男女コミュニケーションの差異</li> <li>・組織生活で男女間の葛藤</li> <li>・組織内の葛藤の構造と有形</li> <li>・あなたと私そして私たちの話Ⅰ</li> <li>・あなたと私そして私たちの話Ⅱ</li> <li>・変化に対する抵抗と挑戦</li> <li>・変化の促進</li> <li>・性認知的リーダーシップの実践課題の理解</li> </ul>
<p>生涯周期の両性平等（学習時間に認められない）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・幼児期の両性平等</li> <li>・児童期の両性平等</li> <li>・青少年期の両性平等</li> <li>・青年期の両性平等</li> <li>・成人期の両性平等</li> <li>・老人期の両性平等</li> </ul>
<p>セクシャルハラスメント予防教育 (18H)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セクシャルハラスメント！まだ知らないのか？</li> <li>・セクシャルハラスメント！このように対処しましょう</li> <li>・大長今と共にするセクシャルハラスメント予防教育</li> <li>・ブーメラン</li> <li>・平等宣言！打ち明けて話しましょう</li> <li>・Cops on Top</li> <li>・セクシャルハラスメント退治クラブ</li> <li>・セクシャルハラスメントゼロの職場にチャレンジ・3人の女がつくる楽しい社会</li> <li>・心の窓を開けよう</li> <li>・国民大プロジェクトの習慣病を治せ</li> <li>・新たな目でセクシュアリティィーを読む</li> <li>・隠れSを探せ！</li> <li>・私のなかの私を探せ</li> <li>・差し支えないヨンエさんの病院24時間</li> <li>・みんなが楽しく仕事できる組織文化のために</li> <li>・もう一つの視線</li> </ul>
<p>性売買予防教育 (4H)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別企画！性売買防止法</li> <li>・私たち共にするよー性売買がない社会</li> <li>・性売買の概念と関連法の理解</li> <li>・公共機関の性売買予防教育</li> </ul>

3) 深化課程の教育日程 (省略)

Ⅲ 教員課程

1. 基本課程 (p.41)

教員対象の専門講師養成課程は性認知的人権教育、児童性暴力予防教育の課程に分かれる。基本課程は集合教育 (5日/30時間) とオンライン教育に構成される。

- 1) 成績評価 (省略)
- 2) オンライン教育の受講 (省略)
- 3) 教員基本課程の教育日程 (省略)

2. 専門課程 (p.42-43)

教員対象の専門課程は講義試演を含めた集合教育 (5日/30時間) と課題提出に構成される。

- 1) 成績評価 (省略)
- 2) 講義試演 (省略)
- 3) 課題提出 (省略)
- 4) 教員専門課程の教育日程 (省略)

**3 専門講師の活動**

1. 委嘱及び解嘱規程 (p.46-47)

1) 新規委嘱

- ①各委嘱分野別の深化課程の履修者の教育訓練成績を公正な基準と方法を定め、評価し、委嘱する。
- ②2010年度委嘱者の任期は2011年1月1日から2012年12月31日までで2年間である。
- ③韓国両性平等教育振興院長は講師を委嘱する場合、委嘱状を授与する。
- ④委嘱された専門講師は本院で運営する専門講師バンクに登録される。

2) 再委嘱

- ①2008年委嘱講師のなかで、委嘱後年2回以上の講義実績があり、2010年度の再委嘱補習課程を履修した者に対し再委嘱をする。
- ②年間2回以上の講義実績がないか、講義実績を提出しない場合は解嘱される。ただし、病気、長期国外居住など特別な事情により講義活動が不可能であるため、オンラインを通して未遂行事由書を提出し、承認を得た場合は1年に限り猶予することができる。
- ③2010年度再委嘱講師の任期は2011年1月1日から2012年12月31日までで2年間である。

3) 解嘱

- ①委嘱後、年2回以上の講義実績がないか、振興院に講義実績を提出しなかった場合
- ②再委嘱の補習教育を履修しなかった場合
- ③講師として品位を損傷する行為をし、社会的物議を起こした場合
- ④本人が解嘱を希望する場合
- ⑤解嘱された講師が再び委嘱講師になるためには新規基本課程から履修する。ただし、解嘱後1年以内の場合は基本課程を免除する。

4) 2010年度専門講師委嘱式 (省略)

2. 再委嘱補習 (修) 課程 (p.48-49)

1) 教育概要

委嘱講師は委嘱期間終了前、再委嘱の補習課程を必ず履修しなければならない。再委嘱の補習課程は2日課程 (14日) であり、当年度教育対象者の数を考慮し、分野別1～2回解説される。また、補習課



程は別途の評価がなく、再委嘱補習課程を履修し年2回の講義実績報告を遂行した専門講師は再委嘱される。

## 2) 再委嘱補習課程の代替

再委嘱を希望する講師は原則的に補習教育(14時間)を履修しなければならない。ただし、下記に該当する場合、代替の申込書を提出した場合には補習教育を代替することができる。代替の申込書は[専門講師総合管理システム]にてオンラインで提出する。

### \*再委嘱補習課程の代替ができる場合

専門講師のなか関連①講義実績が年50回以上であるか、②関連研究の実績が至大な場合、関連研究実績とともに補習教育の代替申込書を提出すると、本院内部の審議を経、補習教育の代替可否を決定する。

## 3) 再委嘱補習課程の猶予

やむを得ない事情(教育猶予認定事由に限る)により、教育に参加が不可な教育対象者は別途該当期間に必ずオンラインにて教育猶予申請書を提出しなければならない。提出後教育担当者の承認を得た場合に限り、翌年1年まで教育を猶予することができる。ただし、猶予は1回に限る。

### \*教育猶予認定事由

- ・長期出張
- ・海外留学
- ・治療が必要な病気(入院、手術、骨折など)
- ・その他の機関評価及び監査など日程調整が不可な業務上の事由

## 4) 再委嘱補習課程の教育日程(省略)

## 3. 講義実績報告及び活動管理(p.50-51)

専門講師総合管理システムを利用し、講義実績管理の体系化及び実績管理をする。委嘱された専門講師は年2回以上の講義遂行義務を持つ。また遂行した講義実績を韓国両性平等教育振興院に報告しなければならない。

### 1) 講義実績報告の方法

- ①専門講師総合管理システムにて指定様式に合わせて登録
- ②委嘱分野別に登録
- ③講義実績の報告は講義終了後なるべく早く報告し、最小1カ月以内に報告することを原則とする。
- ④講義時間が40分以上の場合のみ実績として認める。
- ⑤講義内容が1つの主題以上の場合(例:両性平等とセクシャルハラスメント予防教育)、主要教育内容を基準にし、領域を定め、1回の教育として実績報告をする。(二重報告は無効になる)

### 2) 講義実績の活用

提出した講義実績報告は講師の招待を希望する外部機関が講師バンクを通して講師を選定する際に最も重要な弁別基準になり、講義実績が年50回以上の専門講師は再委嘱補習教育が免除される。また、講義実績統計は今後専門講師の養成及び活用計画の樹立と公共機関のセクシャルハラスメント予防教育の計画樹立のための貴重な資料として活用される。このような理由で、講義実績報告は後回しにしないで、専門講師サイトにて講義実績報告の様式に合わせ、誠実に報告してください。

### 3) 専門講師バンクの情報管理

本院で運営する専門講師バンクの個人情報専門講師が直接専門講師総合システムにて修正することができる。専門講師バンクでは検索機能があり、分野別、地域別、主要教育対象別、講師の性別で検索ができる。

講師を招待しようとする外部機関では講師バンクにある講師情報を元にし、講師を選定する。それゆえに、講師別活動経歴の紹介欄に本人の履歴を詳しく記述くださるよう、講師別の宣伝資料を登録することもできるので活用してください。

＊専門講師バンク

1) 目的

- ①韓国両性平等教育振興院は両性平等教育とセクシャルハラスメント予防教育、性売買予防教育、児童性暴力予防教育を効果的で体系的に支援するために関係専門家を専門講師として委嘱し、講師バンクを運営している。
- ②毎年委嘱される講師のDBを講師バンクに登録し、講師を招待しようとする外部機関に講師の情報を提供している。
- ③専門講師バンクは検索機能があり、分野別、地域別、主要教育対象別、講師の性別で検索ができる。

4. 専門講師の講義モニタリング (p.52)

1) 講義依頼機関の満足度調査

①目的

講義依頼機関のフィードバックを積極的に集め、結果を分析することにより、本院の専門講師養成課程の計画樹立の基礎資料として活用し、専門講師の力量強化を支援するために専門講師の講義依頼機関の教育担当者を対象に満足度調査を実施する。

②満足度調査方法

専門講師の講義を終了した後、講義依頼機関の教育担当者が直接本院の専門講師総合管理システムに接触し、満足度調査アンケートを作成し、登録する。講義依頼機関に対する積極的な案内と宣伝のために関連案内文を専門講師総合管理システムにてダウンロードすることができる。

2) 講義受講者のための感想や評価（フィードバック）のネット上の掲示板の運営

専門講師の講義を受講した教育生が自由に教育感想を作成し、意見を提案することができる空間がつけられている。教育生のフィードバックの結果は本院教育課程開発の基礎資料として活用され、必要時個別専門講師に提供され肯定的還流装置とし活用される予定である

5. 両性平等意識の専門講師の支援事業 (p.54-58)

1) 事業概要

- ・目的：両性平等意識教育の死角地帯、両性平等の文化の受容及び接近が比較的難しい領域の機関を訪ね、合わせ型の教育サービスを支援することにより、均衡的な性平等社会を図ろうとする。
- ・支援内容：韓国両性平等教育振興院の委嘱専門講師及び講義料を支援する。
- ・2010年の対象機関：全国図書僻地学校及び公共機関

2) 事業内容

- ・対象機関に講師及び講師料を支援する合わせ型の教育サービスを総500回実施
  - －図書僻地学校：300回教育支援
  - －その他の機関：200回教育支援
  - －対象機関別教育支援回数は申込みの状況により変動がある。

3) 申込み方法（省略）

4) 教育遂行の手順など細部資料

■細部内容

- ・両性平等教育を主要教育内容とし、教育対象に合わせた教育内容の構成（セクシャルハラスメント予防教育、性売買予防教育、（児童）性暴力予防教育）
  - －教育対象機関の特性により教育内容、教育対象、教育日時、教育場所は機関の教育担当者が優先に協議し進行する。
- ・支援事業の申込みから結果報告まで教育支援対象機関の担当者がすべての手続きはウェブサービスを利用し進行する。
- ・専門講師の支援

- 振興院の委嘱専門講師が全国的に1,000余名活動している。
- 対象機関で講師を選択する際、振興院のホームページの専門講師バンクを利用し、専門講師の講義履歴、細部活動情報及び講義分野（両性平等、セクシャルハラスメント予防、性売買予防、児童性暴力予防）の確認ができる。
- \* 経歴及び細部活動は講師を選択する際、弁別の基準になるので持続的な資料更新が必要である。
- ・ 講師個別マーケティング
- 本院のホームページの支援対象機関の確認を通して対象機関の担当者と直接協議し、教育を進行することができる。ただし、この場合にも教育申込みから結果報告まですべての手続きは教育機関の担当者が振興院のウェブサービスを利用し進行する。
- 講師のページで該当講師に申し込まれた機関の情報を確認することができ、近接な地域の対象機関情報の確認を通して近接地域の教育マーケティングができる。
- ・ 講義料の支援内容
- 教育遂行機関に講師と講師料を支援し、講義料は本院で教育結果報告を確認した後毎月精算し、教育遂行講師に支援する。
- 振興院で支援する講義料の他に教育遂行機関で講義料の追加支給はできる。
- 支給基準は、1回教育遂行時十万ウォン（100,000ウォン）を支援し、1時間を基準とする。
- 1つの機関で1日最大2回まで教育遂行ができる。
- 1回講師の旅費は往復2万ウォンを支給（ソウル地域は除き、本院の講師旅費の執行基準に準じ、旅費を決める）
- 1つの機関で1日2回教育を遂行したとしても旅費は1回支給を原則とする。
- ・ 1つの機関で1日2回の教育を遂行する場合、時間、教育対象者、教育内容を異なるように決め、教育を進行することを原則とする。
- ・ 教育遂行機関では機関に属する地域の講師を優先に選択し、教育を申し込まなければならない。ただし、やむを得ない場合、近接な地域の講師を選択することができる。
- ・ 教育結果報告
- 教育結果報告は教育遂行後7日以内に教育結果報告の掲示板に登録する。
- 教育結果報告の確認後、月単位で精算し、講師に講師料が支給される。

■教育遂行続き

- ①教育申込みの受付
  - ②申込みの確認
  - ③講師選択及び教育日時の協議
  - ④教育進行
  - ⑤教育結果報告の作成
  - ⑥教育結果報告を掲示板に資料登録
  - ⑦教育結果報告の受付の確認
- （詳しくは省略）

専門講師の委嘱及び管理規定（2007.12制定）（p.65-67）

#### 第1条（目的）

この規定は女性発展基本法第12条の3と同法17条の2及び性売買防止及び被害者保護などに関する法律第4条に基づき、両性平等意識教育、セクシャルハラスメント予防教育及び性売買防止教育などを効果的で体系的に遂行するために韓国両性平等教育振興院長（以下●●院長’ という）が委嘱する講師（以下●●委嘱講師’ という）の先発、教育訓練及び管理に関する事項を規定することを目的とする。

#### 第2条（委嘱講師の区分）

委嘱講師は専門分野別に両性平等教育、セクシャルハラスメント予防教育、性売買防止教育、児童性暴力予防教育分野に区分する。

1. “両性平等教育専門講師” とは、男女差別的意識と慣行を改善し、性認知力を高めるなどの両性平等教育を行う講師
2. “セクシャルハラスメント予防教育専門講師” とは、公共機関及び事業場の従事者を対象に女性発展基本法施行令第27の2に基づき、セクシャルハラスメント予防教育を行う講師
3. “性売買防止教育専門講師” とは、性売買防止及び被害者保護などに関する法律施行令第2条に基づき、性売買防止教育を行う講師
4. “児童性暴力予防教育専門講師” とは、児童福祉法第9条（児童の健康及び安全）、3項、女性発展基本法第25条（性暴力と家庭暴力の予防）に基づき、児童、教師、保護者などを対象に児童性暴力予防教育を行う講師
5. “その他の院長が委嘱する専門講師” とは、女性人権の増進などのために院長が必要だと認め、委嘱する講師

#### 第3条（教育訓練課程）

- ①委嘱講師になろうとする者は院長に定められた後、各号1に該当する教育訓練課程を履修しなければならない。
1. 講師養成課程は委嘱講師として必要な能力と資質を培うために実施する教育であり、基本課程、専門課程、深化課程に区分され、細部事項は別途定める。
2. 補習教育課程は再委嘱を希望する委嘱講師に対して実施され、細部事項は別途定める。
- ②院長は両性平等政策を効果的に推進するために必要な場合、委嘱講師に対する追加的な教育を実施することができる。

#### 第4条（教育訓練対象者の募集）

- ①院長は次の各号の1に該当する資格を揃えた者を講師養成のための教育訓練対象者として募集することができる。
1. 国家及び公共機関学校などで両性平等及び教育に関する業務に3年以上の実務経験がある者
2. 女性・社会団体で教育、政策開発、両性平等に関する相談などの業務に3年以上従事した者
3. 女性学または関連分野の学士学位の所持者であり、女性平等に関する分野の講義の経歴が3年以上の者
4. 女性学または関連分野修士学位以上の学位の所持者であり、両性平等に関する分野の講義経歴が1年以上の者
5. その他の院長が上記の各号と同等以上の資格があると認める者
- ②院長は第2条第5号の規定による‘その他の院長が認める専門講師’を募集する場合、別途の資格要件を追加することができる。



第5条（講師の委嘱）

- ①院長は第3条第1項第1号の規定による講師養成課程を履修した者のなかで専門講師を委嘱する。
- ②講師の委嘱は第3条第1項の教育訓練課程の履修者の教育訓練成績を公正な基準と方法を定め、評価、委嘱する。
- ③院長は第1項の規定にもかかわらず、学識と経験が豊富であり、男女差別改善と両性平等文化定着に透徹な使命感がある者のなかで専門講師を委嘱することができる。
- ④院長は講師を委嘱する場合、別紙第1号の書式により委嘱状を授与する。

第6条（任期）

- ①委嘱講師の任期は2年間とし、再任することができる。
- ②院長は再委嘱を希望する委嘱講師に対して年2回以上の講義実績及び補習教育履修の可否を参考し、再委嘱の可否を別途の指針により決定する。

第7条（委嘱講師の管理及び支援）

- ①分野別の委嘱講師の管理及び支援に関する事項は細部指針による。
- ②第1項の規定により、各委嘱講師は6ヶ月毎に講義実績を本院に報告する。
- ③院長は講師養成課程の運営及び教育人数、教育内容など講師養成教育の運営計画の全般に対して女性部所管業務担当部署と協議する。
- ④院長は前年度の教育運営実績を翌年1月末まで女性部に提出する。

第8条（教育費）

- ①第3条第1項の規定による教育対象者は本院に教育費を納付する。
- ②第1項の規定による教育費は本院で教育に必要な実費の範囲内で定め、細部事項は別途定める。

第9条（解嘱）

- ①本院の委嘱講師が次の各号の1に該当する場合、別途の細部指針により、解嘱の可否を決める。
  1. 年2回以上講義実績がないか、振興院に講義実績を提出しなかった場合
  2. 再委嘱補習教育を履修しなかった場合
  3. 講師として品位を損傷する行為をし、社会的物議を起こした場合
  4. 本人が解嘱を希望する場合
- ②病気、学業などの特別な事由により、講義活動が不可能であり、補習教育が履修できなかった場合、振興院長に事前通知した場合は1年に限り猶予することができる。
- ③第1項の規定により、解嘱が決まった際には当事者にその内容を文書などで通知する。
- ④第1項第1号または第2号の規定により、解嘱された講師が再び委嘱講師になるためには新規基本課程から履修する。ただし、解嘱後1年以内の場合は基本課程を免除する。

付則

- ①（施行日）この規定は理事会の議決日から施行する。
- ②（既存委嘱講師に対する経過措置）この規定の施行前に従前の女性家族部の委嘱両性平等教育及びセクシャルハラスメント予防教育、性売買防止教育の専門講師は各自この規定による両性平等教育専門講師とセクシャルハラスメント予防教育、性売買防止の教育専門講師にし、その任期は従前の規定による。



## (2) 韓国(女性ビジョンセンター) MAPリーダーシッププログラム

日本国立女性教育センター調査チーム (2011.1.16 ~ 18)

案内および翻訳・通訳 キム・トゥギョン  
クワチョンクワンムン  
(果川官門小学校校長)

### I 組織概要について

#### ①設立の目的

－40年余りの間、約10万名の教育生を輩出してきた女性教育機関である女性ビジョンセンターは、2010年、女性家族部の就業支援本部としての指定と同時に、道単位的女性職業総合支援機関としてその機能を転換し、一度職場を離れてしまった女性たちの就業と起業支援機能を強化し、市・郡単位の様々な女性就業および教育機関のヘッドクォーターとして、道内の女性達の就業・起業を通じてキャリア開発と地域の人的支援化に努力している。

#### ②設立年

－1970年8月21日条例制定、1970年11月13日新社屋開館（大統領夫人記念植樹）

#### ③実施事業

－女性リーダーシップ教育、女性雇用促進ベルト事業、雇用HRD事業、女性就職情報ネットワークの構築、ソーシャルネットワークサービス、社会的起業インキュベーター、才能貢献（プロボノ）事業等

#### ④スタッフ（管理者を除いたリーダーシッププログラムの運営にかかわるスタッフの人数）：5名

－ビジョンセンター2名（所長、チーム長を除く）、梨花リーダーシップ開発院3名（院長、副院長を除く、チーム長2、サポート1、他）

※女性ビジョンセンター全体の構成員は15名（就業設計士5名を除く）

#### ⑤他の機関との関係

－女性家族関連サービスおよびパートナーシップ機関166ヶ所  
・市・郡の女性会館28ヶ所、就業センター11ヶ所、健康家庭支援センター29ヶ所、勤労者福祉センター4ヶ所、多文化家族センター13ヶ所、性暴力相談所37ヶ所、家庭暴力相談所44ヶ所

#### ⑥運営資金（事業実施にあたっての予算、助成等、お金に関すること）

－出処：京畿道（キョンギド）

－予算額：194百万ウォン（教育運営費）

※資産取得費、イベント運営費（開講式、修了式、道の政策である現場体験4回）を除く

### II 女性のキャリア形成に関する学習プログラムについて

#### ①プログラム実施の社会的背景

－京畿道内における女性最高リーダー養成機関の専任業務  
－女性の社会的参加が拡大している中で、時代的にも女性の感性型リーダーシップが求められており、高位級に携わる女性のリーダーシップが社会に及ぼす影響が大きくなっていくことから、リーダーシップ力量アップのための教育が必要

#### ②プログラム実施のねらい（基本的な考え方）

－女性最高位リーダーの発掘と力量増進を通じた京畿道地域の人材を確立  
－女性リーダーシップの継続的な支援を通じ、グローバルリーダーとしての競争力を確保

## ③プログラム開発の方法

- i. プログラム開発の主体：京畿道女性ビジョンセンター、梨花（イファ）リーダーシップ開発院
- ii. 企画担当者のプロフィール（職階、今までの経験等）

- －京畿道女性ビジョンセンターのオ・ヒョンスク所長（行政学博士）

- ※（財）京畿道家族女性研究院ソン・ヨンスク所長（行政学博士）

女性最高位リーダーシップ課程を開発するための基礎研究の実施

- －梨花リーダーシップ開発院 イ・ヘリョンチーム長

- －梨花女子大キム・ソングク教授（指導教授）

- iii. 開発のプロセス（女性ビジョンセンターにおいて推進）

- －女性最高位リーダーシップ開発のための基礎研究業務の発注

- －梨花リーダーシップ開発院のリーダーシッププログラム提案書を提出

- －京畿道－梨花女子大リーダーシッププログラム運営計画を樹立

- －京畿梨花リーダーシップ課程諮問委員会専門家を諮問

- －梨花女子大ブランドネーミング研究所：MAPネーミング及びデザイン

## ④プログラムの構成、内容

- i. 対象

- －CEO課程：道内の女性CEO、道議員、高位公職者、専門職の女性など

- －核心リーダー課程：企業の中間管理者、小規模機関のCEO、女性公職者（6級）

- ii. 定員、途中でドロップアウトする人数：なし

教 育 課程名	教育開始 (A)	修了 (B)	修了率 (B/A) %	備考
京畿道－梨花女子大リーダーシップ プログラム MAP CEO 課程	29	29	100%	8 名皆勤
京畿道－梨花女子大リーダーシップ プログラム MAP 核心課程	68	68	100%	10 名皆勤

- iii. 研修日程、コマ数、1 コマあたりの時間配分

- －2010年9月7日から12月7日までの16回（9回の正規授業は各4時間）

- iv. 学習方法、形式（講義形式、グループ中心のワークショップ形式など）

- －CEO課程：講義式の正規授業9回、発表1回、ワークショップ（1泊2日）1回、政策体験2回

- －核心課程：講義式の正規授業5回、ワークショップ1回、政策体験2回

- v. 教材

- －各プログラム別の講義案と現場のブリーフィング資料を配布

vi. 講師のプロフィール

1. CEO課程

氏名	職位	主な経歴
キム・パンヒ (男) 46 歳	生活経済研究所 所長	<ul style="list-style-type: none"> <li>－ソウル大学経営学科卒業</li> <li>－ソウル大学大学院経営学科卒業</li> <li>－ソウル経済新聞産業部、ハンシン経済研究所</li> <li>－時事ジャーナル経済チーム記者、チーム長</li> <li>－MBC ラジオ「手でつかめる経済、キム・パンヒです」進行役</li> <li>－KBS 第1 TV「世界の中心」論評進行役</li> <li>－明知（ミョンジ）大学基礎教養学部客員教授</li> <li>－韓国住宅金融公社非常任理事</li> <li>－生活経済研究所所長</li> <li>－KBS 第1 ラジオ「成功の予感、キム・パンヒです」進行役</li> <li>－著書：「卓越した決定 対 致命的な失敗」</li> </ul>
キム・ソンヒョン (男) 46 歳	韓国協商アカデ ミー代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>－イギリス University of Sheffield：政策学（協商学）博士</li> <li>－イギリス The Negotiation Academy-Holdings: 東北アジア総 括部社長兼 Senior Consultant</li> <li>－外交通商部、行政自治部 協商教育</li> </ul>
キム・ソングク (男) 58 歳	梨花女子大学 経営学科 教授	<ul style="list-style-type: none"> <li>－ソウル大学および同大学院経営学科卒業（経営学修士）</li> <li>－ドイツ Mannheim 大学経営大学院卒業（経営学博士）</li> <li>－ドイツ Paderborn, Halle, Berlin, Hamburg 大学客員教授</li> <li>－アメリカ Univ.of California/Berkeley 客員教授</li> <li>－大統領諮問 新教育共同体委員会専門委員</li> <li>－リーダーシップ学会初代会長</li> <li>－韓独経常学会会長</li> <li>－韓国人事組織学会会長</li> <li>－サムスン電子、POSCO、KBS 諮問教授、公企業評価教授</li> <li>－著書：「組織と人間行動」、「経営と社会」、「21 世紀の人的支 援管理」、「グローバル CEO の成功公式」など</li> </ul>
ユ・ピルファ (男) 56 歳	成均館大学 経営専門大学院 副学長	<ul style="list-style-type: none"> <li>－ソウル大学経営学学士</li> <li>－ノースウェスタン大学大学院経営学修士</li> <li>－ハーバード大学大学院経営学博士</li> <li>－韓国マーケティング学会会長</li> <li>－教保（キョボ）生命、第一（チェイル）企画 社外理事</li> </ul>
チョウ・ドンソン (男) 61 歳	ソウル大学経営学 科 教授	<ul style="list-style-type: none"> <li>－ハーバード大学経営大学院博士</li> <li>－韓国経営学会会長</li> <li>－韓国学術団体連合会会長</li> </ul>
チン・ドッキュ (男) 72 歳	梨花女子大学梨花 学術院院長	<ul style="list-style-type: none"> <li>－延世（ヨンセ）大学政治学博士</li> <li>－梨花女子大学政治外交学科教授</li> </ul>
チェ・グワンギ (女) 42 歳	トークコンサル ティング代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>－徳成（トクソン）女子大学学士</li> <li>－主要な大統領候補者のスピーチの個人講師</li> <li>－全国民統一念願大会メイン MC</li> <li>－著書「ご飯になる言葉、希望になる言葉」</li> </ul>
ハム・イニ (女) 51 歳	梨花女子大学社会 学科教授 梨花リーダーシッ プ開発院院長	<ul style="list-style-type: none"> <li>－梨花女子大学社会学科学士・修士</li> <li>－エモリー大学社会学博士</li> <li>－梨花女子大学キャリア開発センター院長</li> </ul>

氏名	職位	主な経歴
ホン・シジョン (男) 55 歳	未来想像研究所代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>－京畿道 文化の殿堂 社長</li> <li>－淑明大学観光学科教授</li> <li>－京畿道文化芸術会館館長</li> <li>－韓国文化コンテンツ学会公演芸術分科委員長</li> </ul>
ホン・イスク (女) 53 歳	インコーチング代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>－崇実（スンシル）大学大学院経営学博士修了</li> <li>－アメリカオタワ大学ビジネスコミュニケーション専攻</li> <li>－延世大学言論広報大学院最高位課程</li> <li>－「コーチングクリニック」「成功する人々の7つの習慣」「デイル・カーネギーコース」講師</li> </ul>

## 1. 核心課程

カン・テギョン (男) 49 歳	梨花女子大学英語英文学科 教授	<ul style="list-style-type: none"> <li>－高麗（コリョ）大学英文学科</li> <li>－アメリカオハイオ州立大学演劇学博士</li> <li>－シェークスピア学会優秀論文賞、ジェナム優秀論文賞</li> <li>－著書：「オイディプスを読み解く」など</li> </ul>
キム・ヤンヒ (女) 56 歳	ジェンダーアンドリーダーシップ代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>－アメリカジョージタウン大学公共政策大学院</li> <li>－アメリカ Loyola University Chicago 応用社会心理学博士</li> <li>－女性部政策分析評価諮問委員会委員</li> <li>－行政自治部合同評価委員</li> </ul>
オム・ソヌン (男) 31 歳	風流一家（ブンニユイルガ）チーム長	<ul style="list-style-type: none"> <li>－延世大学経営学科卒業</li> <li>－風流一家チーム長</li> <li>－イエダンエンターテイメント映画事業チーム</li> <li>－アイアムピクチャーズ投資・政策チーム</li> </ul>
チョン・スギョン (女) 59 歳	京畿道家族女性政策局局長	<ul style="list-style-type: none"> <li>－延世大学言論広報大学院</li> <li>－京畿（キョンギ）大学行政大学院</li> <li>－ソウル保健専門大学栄養学科</li> <li>－京畿道九里（クリ）市 九里副市長</li> <li>－京畿道女性政策局 女性政策課など</li> </ul>
チュ・ヒジン (女) 39 歳	リーダーシップ多様性センター代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>－梨花女子大学経営学科学士・修士</li> <li>－梨花女子大学女性学科博士</li> <li>－梨花リーダーシップ開発院企業セクターチーム長</li> <li>－梨花女子大学、同徳（トンドク）女子大学などで講義</li> </ul>
チェ・グワンギ (女) 42 歳	トークコンサルティング代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>－徳成女子大学学士</li> <li>－主要な大統領候補者のスピーチ講師</li> <li>－全国民統一念願大会メイン MC</li> <li>－著書「ご飯になる言葉、希望になる言葉」</li> </ul>
チェ・ボンスン (女) 55 歳	京畿道人材開発院院長	<ul style="list-style-type: none"> <li>－江南（カンナム）大学産業福祉学科卒業</li> <li>－江南大学社会福祉大学院卒業</li> <li>－京畿道第2庁家族女性政策室長</li> <li>－企画管理室、投資審査担当官</li> <li>－家族女性政策局課長、担当官</li> </ul>
チェ・ユンシク (男) 54 歳	延世大学人間行動研究院研究委員	<ul style="list-style-type: none"> <li>－延世大学心理学科博士</li> <li>－第一火災海上保険人事チーム / 経営教育チーム長</li> <li>－韓国リーダーシップセンター専門委員</li> </ul>

vii. 連携先とその役割分担

viii. 学習支援者はいるのか？（企画担当者、講師以外にプログラムに関わっている者）

- －指導教授1名（梨花女子大学キム・ソングク教授）

⑤研修修了生について

i. 修了後のキャリア形成

- －修了生には京畿道知事と梨花女子大学総長が捺印した共同修了証が授与される

ii. 修了者のネットワークの状況、交流（修了者とセンターとの関係、修了者同士のつながりなど）

- －後続プログラムとして2回の文化体験およびセミナーを予定
- －女性ビジョンセンターから定期的な垂直的・水平的ネットワークの機会を準備する計画
- －自立的なネットワークとして現在CEO課程と核心課程の2期にそれぞれ修了生の自治会が構成されており（会長、副会長、総務、顧問から構成）2ヶ月に1度定期会合を行っている

⑥研修成果について

i. 評価方法

- －修了者を対象に研修満足度アンケート調査
- ・主な内容：教育目標の達成満足度、各プログラムの満足度、施設およびサービスに対する満足度など

ii. 研修の成果をどのように活用、生かしているのか（例、シンポジウムの実施など）

- －京畿道知事が参加する懇談会を通じて京畿道政と関係している提案と意見等を交換する機会を持っており、今後はセミナーなど後続プログラムに対する具体的な計画を修了生の意見を反映しながら行っていく予定

⑦プログラムに関連する論文の発表や調査を実施しているのか？

- －女性最高位リーダーシップ課程開発のための基礎研究（2010年2月）

⑧地域で実施されている女性のキャリア形成プログラムの例があれば、教えていただければありがたいです。

**Ⅲ 男女共同参画を推進していくことをどのように考えていますか？**

**（社会的背景や推進に税金をかけることの意味、男性の反応、職場での推進状況など）**

- －自己負担（CEO課程100万ウォン、核心課程20万ウォン）を除いた費用は、道の予算支援により賄われている。
- －道の支援が必要な理由は、これまで最高位女性だけのためのリーダーシップ教育が別途行われておらず、プログラム運営における道の政策体験と道政の懸案など政策課題の提案等の課程を設けることで道政への理解度を高め、地域の人的支援化を通じて、地域社会の発展に寄与する等、ノブレス・オブリージュの実践・誘導に努めている。
- －初めて施行する課程であったため、道議会の予算成立時に困難はあったが、前年と同じ水準の予算が2011年にも反映された。



# 研 究 組 織

## 研究代表者

神田 道子 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員（はじめに、Ⅰ. 1 執筆）

## 研究分担者

飯島 絵理 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員（Ⅲ. 1 執筆）  
石崎 裕子 独立行政法人国立女性教育会館事業課専門職員（平成22年度）  
市村 櫻子 独立行政法人国立女性教育会館情報課長  
上村千賀子 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員（Ⅱ. 2 執筆）  
越智 方美 独立行政法人国立女性教育会館研究国際室専門職員（Ⅲ. 2 執筆）  
小林千枝子 独立行政法人国立女性教育会館調整主幹（平成22年度）  
中野 洋恵 独立行政法人国立女性教育会館研究国際室長（Ⅰ. 2、Ⅲ. 2、Ⅴ. 1（1）執筆）  
西山恵美子 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員  
野依 智子 独立行政法人国立女性教育会館研究国際室研究員（Ⅲ. 1 執筆）  
森 未知 独立行政法人国立女性教育会館情報課専門職員（Ⅲ. 5 執筆）  
渡辺 美穂 独立行政法人国立女性教育会館研究国際室研究員（Ⅲ. 3 執筆）

## 連携研究者

大槻 奈巳 聖心女子大学文学部准教授  
亀田 温子 十文字学園女子大学社会情報学部教授  
田中 雅文 日本女子大学人間社会学部教授（Ⅱ. 1 執筆）  
真橋美智子 日本女子大学人間社会学部教授（Ⅱ. 3 執筆）  
廣瀬 隆人 宇都宮大学生涯学習教育研究センター教授（Ⅳ. 2 執筆）  
渡辺三枝子 立教大学大学院ビジネスデザイン研究科特任教授（Ⅴ. 2.（1）執筆）

## 研究協力者

青木 玲子 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員  
葛原 生子 元広島県立生涯学習センター生涯学習推進マネージャー（Ⅳ. 1 執筆）（平成22～23年度）  
佐川真由美 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員（Ⅴ. 1 調査票作成）（平成22年度）  
引間 紀江 独立行政法人国立女性教育会館事業課専門職員心得（Ⅲ. 4 執筆）  
藤本 隆史 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員（Ⅴ. 1 調査集計）  
町田民世子 独立行政法人国立女性教育会館客員研究員

平成 22 年度－平成 24 年度

科学研究費補助金【基盤研究 B】

女性のキャリア形成に関する実証的・実践的研究

－複合キャリア形成過程とキャリア学習－

報告書

〒355-0292 埼玉県比企郡嵐山町菅谷 728

TEL : 0493－62－6479 （研究国際室）

URL : <http://www.nwec.jp>

印刷

株式会社 石井印刷

研究代表者

神田 道子（独立行政法人国立女性教育会館）

発行

平成 25 年 3 月